

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Pružnost a jistota na trhu práce v podmínkách České republiky

Flexibility and Security on the Labour Market in Conditions of the Czech Republic

Student: Lenka Barabášová

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Zuzana Machová

Ostrava 2011

## **Prohlášení**

Místopřísežně prohlašuji, že jsem bakalářskou práci *Pružnost a jistota na trhu práce v podmínkách ČR* vypracovala samostatně pod vedením Ing. Zuzany Machové a uvedla v ní všechny použité literární a jiné odborné zdroje v souladu s právními a vnitřními předpisy VŠB-TU Ostrava.

V Prostřední Bečvě dne.....

Podpis.....

## **Poděkování**

Na tomto místě bych chtěla upřímně poděkovat své vedoucí bakalářské práce Ing. Zuzaně Machové za vstřícnost, ochotu a především za poskytnuté cenné rady a připomínky, které mi při zpracování této práce velmi pomohly.

## Zadání bakalářské práce

Student: Lenka Barabášová  
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa  
Studijní obor: 6202R027 Národní hospodářství  
Specializace: 00 Národní hospodářství  
Téma: Pružnost a jistota trhu práce v podmínkách ČR

Flexibility and Security on the Labour Market in Conditions  
of the Czech Republic

1. Úvod  
2. Flexibilita na trhu práce  
3. Jistota na trhu práce  
4. Koncept Flexicurity  
5. Flexicurity v podmínkách ČR  
6. Závěr  
Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Přílohy

Odborná literatura:

NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008. 72 s. ISBN 978-80-87007-89-1.

SIROVÁTKA, T. et al. *Jistoty na trhu práce*. 1. vyd. Boskovice: ALBERT, 2009. 198 s. ISBN 978-80-7326-172-6.

WINKLER, J.; WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vyd. Praha: Computer press, 1999. 143 s. ISBN 80-7226-195-9.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Zuzana Machová

Datum zadání: 26. listopadu 2010

Datum odevzdání: 11. května 2011

---

Ing. Zuzana Kučerová, Ph.D.  
vedoucí katedry

---

prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

## **Obsah**

<b>1. Úvod .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Flexibilita na trhu práce .....</b>	<b>3</b>
2.1 Teoretické vymezení flexibility .....	3
2.2 Flexibilní pracovní síla .....	5
<b>3. Jistota na trhu práce.....</b>	<b>7</b>
<b>4. Koncept Flexicurity .....</b>	<b>9</b>
4.1 Vztah flexibility a jistoty na trhu práce .....	9
4.2 Definice flexicurity .....	10
4.3 Příklad Dánska jako vzor .....	11
4.4 Dánský model flexicurity.....	15
4.5 Flexicurity z pohledu EU .....	17
4.5.1 Vývoj Evropského trhu práce .....	18
4.5.2 Formy flexibility a jistoty v rámci sociální politiky .....	21
<b>5. Flexicurity v podmínkách ČR .....</b>	<b>23</b>
5.1 Pilíře flexicurity .....	23
5.1.1 Flexibilní a seriózní smluvní vztahy .....	24
5.1.2 Komprehensivní strategie celoživotního učení .....	27
5.1.3 Efektivní aktivní politiky trhu práce .....	30
5.1.4 Moderní systémy sociálního zabezpečení.....	32
5.2 Složky Flexicurity .....	35
5.3 Cesty k Flexicurity .....	36

## **6. Závěr**

### **Seznam literatury**

### **Seznam zkratk**

### **Seznam grafů**

### **Seznam schémat**

### **Seznam tabulek**

### **Přílohy**

# 1. Úvod

Společenský vývoj přináší změny, které vyžadují modernizaci a představují tak nové výzvy pro pracovní trhy. Globalizace, demografické stárnutí obyvatel, nové technologie, to vše jsou trendy ovlivňující společenskou a ekonomickou strukturu. V souvislosti s těmito změnami se hovoří o potřebě růstu flexibility pracovních trhů, a tedy i potřebě změn sociálních systémů tak, aby se mohly lépe přizpůsobovat vývojovým trendům. Zvyšování pružnosti a posilování svobody účastníků pracovních trhů, při současném zachování či zvýšení ochrany, resp. jistoty slabší strany pracovního poměru.

Problémy, se kterými se v posledních letech potýkají nejen evropské trhy práce, jsou důsledkem ekonomických, sociálních, ale také technologických změn. Tyto problémy vedou k nepříznivému vývoji nezaměstnanosti a zaměstnanosti, jemuž čelí evropské vlády mnoha opatřeními, která však nezohledňují zásadní změny probíhající na pracovních trzích.

Řešení nabízí koncept tzv. flexicurity, složený ze slov flexibilita (pružnost) a security (ochrana), který slibuje flexibilnější pracovní trhy s vysokým stupněm jistoty. Dosažení rovnovážného stavu mezi flexibilitou a jistotou na trzích práce jednoznačně náleží mezi významné priority. Koncept flexicurity představuje jiné označení pro Dánský model pracovního trhu, tzv. „zlatý trojúhelník“, který je kombinací tří základních forem flexibility a ochrany na pracovních trzích. Úspěch dánského modelu tak spočívá v efektivních opatřeních v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti, sociálního systému a v neposlední řadě také ve flexibilně nastavené pracovněprávní legislativě.

Jestliže některé evropské země neflexibilizují své trhy, pak z globálního pohledu ztrácejí konkurenceschopnost, protože na jiných pracovních trzích mohou mít podnikatelé volné ruce ve vztahu k pracovníkům, a mohou tedy rychleji reagovat na nové podmínky. V konkurenci jiných zemí, zejména asijských, evropské pracovní trhy působí z pohledu zaměstnance jako nadmíru svazující. Na druhé straně je ale pro evropské země nemyslitelné podřizovat lidskou důstojnost ekonomickému zisku.

Po vstupu České republiky do Evropské unie je český trh práce nucen více se reflektovat na vývoj evropských pracovních trhů, čehož nesmí být dosaženo na úkor sociálních hodnot.

Cílem této práce je poskytnout základní popis prvků flexicurity v institucionálním nastavení českého trhu práce. Budou zde především rozebrány jednotlivé pilíře flexicurity z pohledu České republiky v porovnání s evropskými státy, což bude jakýmsi náhledem na úroveň flexibility a jistoty na českém pracovním trhu. Dále jsem se zaměřila na možné složky a cesty flexicurity, jakožto obecná, potenciální doporučení pro evropské státy včetně České republiky.

Konkrétně se tedy práce zabývá vymezením teoretických pojmů flexibility a jistoty na trzích práce a konceptem flexicurity. Snaží se popsat dánský trh práce a Dánský model jako vzor pro další státy a dále také evropský pohled na flexicurity. Následně se zaměřuje na jednotlivé pilíře, na kterých je flexicurity postaven dle Evropské komise a na analýzu postavení a kvality flexibilních pracovních úvazků a míry jistot na českém trhu práce v porovnání s dalšími zeměmi. Dále jsou zde vymezeny složky flexicurity, které představují možné situace na pracovních trzích, a je na každé zemi, ztotožní-li se s jednou nebo s více z nich. Poslední oblastí, kterou se tato práce zabývá, jsou cesty k flexicurity definované Evropskou komisí, která si klade za cíl pomoci zemím ujasnit si vlastní situaci a zvolit si svou vlastní cestu k flexicurity.

V práci používám objektivně deduktivní přístup a metodu deskriptivní analýzy.

## 2. Flexibilita na trhu práce

### 2.1 Teoretické vymezení flexibility

Pojem flexibilita lze interpretovat jako „*rychlost a rozsah schopnosti trhu práce reagovat na změny tržních podmínek a také schopnost se těmto změnám umět přizpůsobovat*“. Tato definice je poměrně široká, protože blíže neurčuje druhy změn ani způsoby přizpůsobování.

Existuje mnoho způsobů dělení flexibility, podle OECD 1989 rozlišujeme čtyři druhy (Tangian, 2006):

1. Vnější numerická flexibilita je definována jako schopnost zaměstnavatele přizpůsobit počet svých zaměstnanců aktuálním potřebám, čehož dosahuje pomocí propouštění a najímání osob.
2. Vnitřní numerická flexibilita vyjadřuje schopnost zaměstnavatele měnit počet a rozdělení pracovních hodin s nezměněným počtem zaměstnanců, tedy bez využití externího trhu práce. Příkladem může být práce na směny, práce přesčas, práce během svátků a víkendů apod.
3. Funkční flexibilita představuje schopnost podniků povolit svým zaměstnancům změnu úkolů či oddělení, nebo změnu obsahu jejich práce. To se odráží v pohybu pracovníků v podniku.
4. Mzdová flexibilita zaměstnavatelům umožňuje měnit mzdy v reakci na měnící se trh práce či konkurenční podmínky. Na úroveň tohoto typu flexibility má zásadní vliv také konkrétní nastavení sociálního systému země.

Jak uvádí Nekolová (2008), flexibilita může zahrnovat ještě další dva typy, a to flexibilitu pracovních nákladů a flexibilitu profesní struktury.

Flexibilita pracovních nákladů shrnuje adaptaci nemzdových nákladů na práci. Standing rozeznává deset kategorií těchto nákladů (Baklíková, 2010):

- režijní náklady – vedlejší mzdy, např. kompenzace v nemoci;
- daňové náklady – odvody státu, např. daň ze mzdy;
- vzdělávací náklady – náklady nutné na vzdělávání a školení zaměstnanců;



- koordinační náklady – zahrnují náklady na administraci, dohlížení a kontrolování zaměstnanců;
- bezpečnostní náklady – náklady na dodržování zákonem stanovené bezpečnosti práce, např. ochrana před zraněním a ohrožením zdraví pracovníků;
- flukтуаční náklady – zahrnují náklady na přijímání a propouštění zaměstnanců;
- motivační náklady – vyplývají z organizační struktury, která motivuje zaměstnance;
- náklady na produktivitu – výdaje způsobené méně výkonnými zaměstnanci;
- adaptační náklady – náklady na hůře přizpůsobivé zaměstnance;
- byrokratické náklady – vyplývají z interního trhu práce.

Flexibilita pracovní struktury umožňuje poměrně velkou možnost interního pohybu, a zároveň je motivačním prvkem zaměstnanců, snižující míru častých změn zaměstnání (Melichárková, 2009).

*„Jednotlivé druhy flexibility se mohou navzájem kombinovat a prostupovat. Pro koncept flexicurity jsou důležité všechny její formy, jelikož potřeba flexibility může být způsobena různými podněty, jako jsou například krátkodobé zvýšení poptávky, sezónní nebo cyklická fluktuace apod.“* (Melichárková, 2009, s. 57)

Pojem flexibilita je dále často interpretován jako přizpůsobivost poptávky po práci a nabídky práce vzhledem k tržním šokům a změnám podmínek na pracovních trzích. Dá se také předpokládat, že nepřizpůsobivost institucí a chování subjektů trhu práce v krajním případě zpomalují přizpůsobení cen a kvality. Pokud jde o postavení lidí na pracovních trzích, jsou příležitosti i formy flexibility různé a vedou k různorodým výsledkům. (Sirovátka et al., 2009).

Muffels a Luijkx vymezují flexibilitu jako míru, do které je trh práce schopen vytvořit příležitosti k uspokojení poptávky zaměstnavatelů po kvalifikované pracovní síle a poptávku pracovníků po pracovních místech. Podle Changa flexibilní pracovní trh nabízí vysokou míru mobility, tedy vytváří příležitosti zaměstnavatelům přizpůsobit pracovní sílu změnám hospodářského cyklu a zároveň dává možnost nezaměstnaným, ale také zaměstnaným, najít si práci, kterou hledají (Baklíková, 2010).

Za řadu let má flexibilita trhu práce své příznivce i odpůrce. Zastánci podpory růstu pracovní flexibility tvrdí: *„regulace, legislativní opatření, institucionální opatření a konvence vytvořené s cílem chránit pracovníky a bránící vyšší flexibilitě trhu práce jsou*

*kontraproduktivní“* (Nekolová, 2008). Jsou tedy pouze faktorem zvyšujícím nezaměstnanost. Skeptici si kladou otázku, jak je možné, že při současném růstu flexibility zůstává nezaměstnanost mnoha zemí na tak vysoké úrovni. Dle jejich názorů není pro úspěšný vývoj ukazatelů trhu práce rozhodující růst flexibility pracovního trhu, nýbrž spíše nastavení makroekonomických a sociálních politik a také naplnění efektivních nástrojů politiky zaměstnanosti. Klade se důraz na zvyšování kvalifikace zejména u skupin pracovníků s nižšími příjmy.

## **2.2 Flexibilní pracovní síla**

Modernizace evropského trhu práce během druhé poloviny 20. století s sebou přinesla trend flexibilizace pracovních vztahů a nové formy organizace práce. Tyto flexibilní úpravy organizace práce přinášejí lepší harmonizaci pracovního a osobního života a také přispívají ke snižování nákladů na pracovní pozice a zvyšování efektivnosti. Rozvoj flexibilních pracovních vztahů a forem organizace práce představuje jeden z hlavních cílů států EU v rámci plnění Evropské strategie zaměstnanosti.

Pojem flexibilizace je ambivalentní a vyjadřuje rozdělení na pozitivní a negativní flexibilitu. *„Flexibilita je komplexní socio-ekonomický jev, který v praxi může přinést oboustranné výhody pro zaměstnavatele i pro zaměstnance, a to v případě, kdy jsou podmínky pracovní flexibility průnikem zájmů jedné i druhé strany“* (Gilarová, 2004). Takovýto druh flexibility lze označit jako pozitivní flexibilitu. Tuto využívají zejména vzdělaní pracovníci s vyšší mzdou. Sami mohou rozhodovat o tom, kolik času věnují práci a kolik osobnímu volnu, dalšímu vzdělávání, zálibám a rodině. Pozitivní flexibilita je vázána na flexibilitu časovou. Je-li flexibilita pouze zájmem zaměstnavatele bez ohledu na potřeby a zájmy zaměstnanců, jde o flexibilitu negativní. Tato se týká především zaměstnanců s nízkým vzděláním a kvalifikací a projevuje se ve smluvních, časových i prostorových podmínkách (Gilarová, 2004).

Typy flexibilních úvazků můžeme vymezit odlišnými charakteristikami, nežli úvazek standardní, kterým rozumíme práci na plný úvazek uzavřený smlouvou na dobu neurčitou s fixní pracovní dobou na daném pracovišti. Mezi flexibilní úvazky řadíme především pracovní úvazky na zkrácenou pracovní dobu a pracovní úvazky na dobu určitou (termínované pracovní úvazky) a samostatnou výdělečnou činnost (Kotýnková, 2006).

## Úvazky na zkrácenou pracovní dobu

Významným nástrojem zvyšování flexibility na pracovním trhu jsou právě zkrácené pracovní úvazky. Ty umožňují lidem se specifickými potřebami (např. zdravotně handicapovaní, senioři, lidé pečující o děti atd.), pro které není zaměstnání na plný úvazek vhodné, participaci na trhu práce. Tato flexibilní forma práce se vyznačuje pracovní dobou kratší, než je tomu u standardních plných úvazků. Částečné úvazky mohou nabývat různých forem, které souvisejí s pohyblivou pracovní dobou, a řadí se zde i sdílení práce<sup>1</sup>. Dle zákoníku práce standardní pracovní doba nesmí přesáhnout 40 hodin týdně. Kratší týdenní pracovní doba potom platí v těžebním, důlním a geologickém průmyslu a činí 37,5 nebo 38,5 hodin (Gilarová, 2004). U zkrácených pracovních úvazků je tedy týdenní pracovní doba nejdéle 20 hodin.

Zastoupení zkrácených úvazků je na českém trhu práce nízké, pouze asi 5 %. V zemích EU se podíl těchto úvazků na zaměstnanosti v posledním desetiletí zvyšoval, v roce 2009 to bylo v EU 27 necelých 19 %. Největší podíl má Nizozemí, kde na zkrácený úvazek pracuje téměř polovina ekonomicky aktivních obyvatel. Vysoký podíl také vykazuje Dánsko, Německo a Belgie. Ve všech státech EU jsou potom na úvazky na zkrácenou pracovní dobu zaměstnány ženy<sup>2</sup> (EC, 2010).

## Úvazky na dobu určitou

*„Pracovní smlouvy na dobu určitou, zvláště s možností jejich opětovného uzavírání, jsou často využívány jako nástroj zvyšující flexibilitu trhu práce, i když z hlediska zaměstnance představují určitou nestabilitu pracovního místa, neboť se jedná o termínované pracovní místo k pevně stanovenému datu, přičemž pracovní smlouva nemusí být znovu uzavřena“* (Kotýnková, 2006). Zatímco smlouva na plný úvazek slibuje zaměstnanci jistou kariéru, dočasné úvazky jsou spojeny s nízkou flexibilitou a nízkými příjmy, které zvyšují fluktuaci. Tento typ smluv je mnohdy uzavírán při obsazování pracovních míst, která mají trvalou povahu, neboť dává zaměstnavatelům možnost, v případě odbytových potíží, rychle propustit zaměstnance a to bez nároku na odstupné.

Největší poměr těchto úvazků mělo v roce 2009 Polsko a Španělsko, okolo 26 %. ČR se pohybuje na 8 %, podobně jako Belgie nebo Maďarsko.

---

<sup>1</sup> Sdílení práce, tzv. job-sharing, je situace na trhu práce, kdy se obvykle dva zaměstnanci střídají na jednom pracovním místě.

<sup>2</sup> Komplettní údaje o úvazcích na zkrácenou pracovní dobu podává příloha č. 1.

## Samostatná výdělečná činnost

Samostatnou kategorií tvoří osoby samostatně výdělečně činné (dále jen OSVČ). Přesná definice OSVČ neexistuje, lze za ni ale považovat osobu, která vykonává činnost soustavně a na vlastní zodpovědnost, za účelem dosažení zisku. Tuto činnost může vykonávat samostatně nebo spolu s dalšími osobami. Cílem OSVČ je dosahovat výdělku vlastní prací, podnikatelskými aktivitami a využitím kapitálu, který pokryje spotřebu, ale také vytvoří zisk pro rozvoj dalšího podnikání.

OSVČ mají na trhu práce poměrně velký podíl, větší než zkrácené úvazky nebo úvazky na dobu určitou. V zemích EU je podíl tzv. „self-employed“ v průměru 15 %. Největší podíl má Německo, 30 % v roce 2009<sup>3</sup>. ČR je mírně nad průměrem EU 27 s 16 % (ES, 2010).

## 3. Jistota na trhu práce

V mnoha zemích je nezaměstnanost na vysoké úrovni, přestože je flexibilita trhu práce rostoucí. Spíše než růst flexibility trhu práce jako samostatného činitele je totiž důležitější nastavení určitých makroekonomických politik a implementace účinných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ), především zvyšování kvalifikace nízkopříjmových skupin zaměstnanců. Nezaměstnanost vede k ekonomickým a sociálním následkům a může být zdrojem sociálního vyloučení. Pracovníci proto potřebují ochranu, která jim bude zaručovat základní jistoty.

Způsobů dělení ochrany, jež přinášejí tyto jistoty, je celá řada. Hůrka (1999) uvádí, že ochranu trhu práce lze vymezit, jako „*poskytování legislativních a institucionálních ochranných opatření zaměstnanci na trhu práce*“. Vycházíme-li z jeho členění, lze rozlišit šest forem ochrany pracovního trhu:

1. Reprezentační ochrana – vychází z kolektivních a sdružovacích práv, podle nichž má každý pracovník nárok kolektivně se sdružovat, s cílem chránit svá práva vyplývající ze zaměstnání.
2. Ochrana příjmu – ochrana platu, který pracovníkovi náleží z pracovněprávního vztahu. Měla by být právně garantovaná minimální výše tohoto platu, dále ochrana před srážkami a také garance jeho včasného vyplacení.

---

<sup>3</sup> Stav podílu OSVČ zemí EU 27 podává příloha č. 2.

3. Ochrana pracovního místa – typická ochrana, která zvyšuje zachování existence současného zaměstnání, především s ohledem na osobu zaměstnance, resp. s ohledem na sociální událost, která by mohla oslabovat působení flexibility při hledání zaměstnání nového<sup>4</sup>.
4. Ochrana zaměstnanosti – ochrana v oblasti zajišťování práva na práci, přičemž hlavním smyslem je udržení vysoké míry zaměstnanosti popř. její další zvyšování<sup>5</sup>.
5. Ochrana reprodukce znalostí a dovedností – ochrana na úrovni vzdělávání související se systémem vzdělávání nastaveným státem.
6. Ochrana bezpečnosti a zdraví při práci – tento druh ochrany má velký význam v pracovním prostředí a je upraven zvláštními právními předpisy jak v národním právu, tak na poli směrnic EU. Patří zde například limity pracovní doby a doby odpočinku.

Politiky, jejichž cílem je zvyšování výše uvedených jistot, se potýkají s vysokými náklady, a tím i nároky na zvýšení daňového zatížení. Často však dochází k opatřením a legislativním úpravám, jejichž cílem je chránit práva a pomáhat zaměstnancům. Nicméně díky zvyšujícím se nákladům se tato opatření stávají kontraproduktivními a dochází k růstu nezaměstnanosti (Baklíková, 2010).

V souvislosti s flexibilitou se lze setkat s řadou pracovních nejistot. Samotná flexibilita pracovního trhu bez různých ochranných politických a ekonomických opatření velmi zvyšuje pracovní nejistotu. Tato pracovní nejistota vzniká z více obav, které pramení z budoucího působení na trhu práce. Rozlišujeme dva druhy nejistoty, a to nejistotu pramenící z možné ztráty zaměstnání a nejistotu pramenící z délky trvání nezaměstnanosti (Nekolová, 2008). V současné době panuje poměrně silná nejistota na trhu práce, a to i v zemích s relativně nízkou mírou nezaměstnanosti. Pracovní nejistota se z pohledu trhu práce nejvíce soustřeďuje na sekundární trh práce. Tento je charakteristický pracovními místy s nižší prestiží, nižší mzdovou úrovní, velkou fluktuací pracovníků, horšími pracovními podmínkami, a jedná se o trh méně stabilních pracovních příležitostí. Účastníky sekundárního trhu práce jsou především handicapované osoby,

---

<sup>4</sup> V pracovně právních předpisech je celý výčet důvodů ukončení pracovně právního vztahu ze strany zaměstnavatele.

<sup>5</sup> Ochrana zaměstnanosti velmi dobře funguje v Dánsku, kde je každoročně zrušen velký počet pracovních míst, ale tato pracovní místa jsou nahrazena jinými. Dánové tedy často přicházejí o zaměstnání, ale vědí, že nebude problémem najít si zanedlouho zaměstnání nové. Takto vysoká flexibilita je akceptovatelná také z důvodu vysokých podpor v nezaměstnanosti (Bundvald, 2007).

nízkokvalifikované osoby nebo osoby, které nejsou kvalifikovány vůbec, dále ženy, starší lidé a dlouhodobě nezaměstnaní.

Z hlediska správného fungování pracovního trhu ale také celé ekonomiky je podstatné skloubení motivačních, ochranných a flexibilních prvků, a tím i snižování nezaměstnanosti a pracovní nejistoty.

## **4. Koncept Flexicurity**

Definice pojmů flexibility a jistoty na trhu práce často vyvolává mylný dojem, že se jedná o dva různé proti sobě stojící pojmy, kdy zvyšování jednoho způsobuje utlumení druhého. Nicméně jak flexibilita, tak i jistota jsou nepostradatelné jak z pohledu zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Hledáním rovnováhy mezi flexibilitou a jistotou vznikl koncept flexicurity, který efektivně kombinuje specifické typy těchto dvou pojmů. Jinak řečeno, flexibilita a jistota nejsou v rozporu, ale mělo by se na ně nahlížet, jako na „dvě strany jedné mince“ (Withagen, 2004). Nejde tedy jen o nalezení kompromisu (tzv. trade-off) mezi flexibilitou pro zaměstnavatele a jistotou pro zaměstnance, ale o nalezení rovnováhy těchto dvou složek a o co největší zmírnění negativních dopadů na všechny aktéry.

### **4.1 Vztah flexibility a jistoty na trhu práce**

Ve druhé a třetí kapitole byly představeny dva hlavní pojmy, flexibilita a jistota, a typologie s nimi související. *„Vztah mezi těmito pojmy je relativně komplexní a je třeba jej posuzovat s přihlédnutím k jednotlivým formám flexibility a stejně tak s přihlédnutím k jednotlivým dimenzím jistoty zaměstnání“ (Sirovátka, 2007, s. 88).*

Sirovátka (2007) vytvořil schéma, které znázorňuje vztahy mezi těmito jednotlivými formami. Externí numerická flexibilita umožňuje podnikům snadné propouštění, jako flexibilní reakci na pokles poptávky po práci, při současném zachování výše mzdy. Tímto se ale současně snižuje celková zaměstnanost a roste nezaměstnanost. Podniky očekávají vysokou míru fluktuace, proto méně investují do vzdělávání svých pracovníků a organizují výrobu tak, aby byli zaměstnanci snadno nahraditelní. Tím se snižuje hodnota lidského

kapitálu a tím i kvalita práce. Mzdová flexibilita naopak slibuje zachování zaměstnanosti, zejména stávajících pracovních míst, přizpůsobením výše mzdy poptávce po práci<sup>6</sup>.

Interní numerická flexibilita pomáhá zvyšovat zaměstnanost redukcí pracovních úvazků, a to pracovními výlukami nebo nestandardními režimy. Může však dojít k oslabení jistoty příjmu a zhoršení kvality práce a života. A v neposlední řadě funkční flexibilita zachovává jistotu pracovních míst a je-li založena na rozvoji lidského kapitálu, pak zvyšuje i zaměstnatelnost. Má pozitivní vliv na jistotu a výši mezd a také má kladný dopad na kvalitu práce popř. i života (Sirovátka, 2007).

**Tabulka č. 1:** Vztah mezi flexibilitou a jistotou na pracovních trzích.

<b>Flexibilita:</b>	<b>Jistota:</b> <b>pracovního</b> <b>místa</b>	<b>zaměstnání</b>	<b>příjmu</b>	<b>kvality práce</b> <b>(života)</b>
<b>externí numerická</b>	--	--	+	-
<b>mzdová</b>	++	+	--	.
<b>interní numerická</b>	+?	+?	-	- +
<b>funkční</b>	+	++	+	+

Zdroj: (Sirovátka, 2007). Vlastní zpracování.

## 4.2 Definice flexicurity

Samotný název „flexicurity“ vychází ze dvou anglických slov, a to flexible a security. „Anglický pojem poprvé použil nizozemský profesor Jurjen Adraansens v souvislosti s modelem trhu práce v Dánsku a v Nizozemí. Tento koncept je používán pro model trhu práce, který kombinuje prvky pružnosti pracovního trhu a ochrany zaměstnance, resp. fyzické osoby, která práci ztratila“ (Hůrka, 2009, s. 23). Koncept představuje přesměrování politiky trhu práce z konvenčního zajišťování pracovních míst k nové podobě ochrany – ochrany zaměstnanosti, uplatnitelnosti na trhu práce společně s dostačujícími příjmy v nezaměstnanosti (Nekolová, 2010).

Vymezení a chápání toho, co „flexicurity“ zahrnuje, se značně liší. Jednu z definic uvádí Nekolová (2008), která označuje flexicurity jako „politickou strategii usilující zvyšovat flexibilitu trhu práce, organizace práce a pracovních vztahů na jedné straně

<sup>6</sup> Přizpůsobení nejčastěji zmrazením růstu mezd nebo dokonce jejich snížením.

*a zvyšovat sociální ochranu především ohrožených skupin trhu práce na straně druhé“* a také zdůrazňuje, že úsilí o dosažení rovnováhy mezi flexibilitou a jistotou musí být záměrně orientováno především na rizikové skupiny.

Další definici nabízejí Withagen a Tros (2004), podle kterých je flexicurity stupeň jistoty zaměstnání, pracovních míst a příjmů, který umožňuje pracovní kariéru i pracovníkům na nižších pozicích a umožňuje trvalé a kvalitní začlenění na pracovním trhu a také sociální začlenění, přičemž se současně poskytuje stupeň numerické, funkční a mzdové flexibility, který zajišťuje včasné a také vhodné přizpůsobení pracovních trhů (jednotlivých společností) měnícím se podmínkám s cílem udržení a zvýšení konkurenceschopnosti a produktivity.

Withagen, ale také ostatní zastánci flexicurity, se snaží prokázat, že pokud se pružnost i jistota správně nastaví, mohou se navzájem podporovat a upevňovat. Pro příklad používají země, kde se tyto principy již osvědčily. Mezi takové země se podle nich řadí Dánsko, Rakousko nebo Nizozemí. Flexicurity by měla mít za cíl vyrovnávání negativních efektů, ke kterým vede pouhá snaha o flexibilizaci. Neřízené flexibilizační procesy často způsobují či zvyšují nejistotu obyvatel, segmentaci trhu práce, ale také celkovou dezintegraci, protože oslabují funkci sociálního státu (Melichárková, 2009).

#### **4.3 Případ Dánska jako vzor**

Charakteristické pro dánský trh je, že je flexibilní (flexible) v najímání a propouštění zaměstnanců a zabezpečuje štědré sociální dávky (security) pro zaměstnance (Václavová, 2010). Takto štědrá sociální politika financovaná především z daní předpokládá, že velká část populace je zaměstnaná a odvádí daně z příjmu<sup>7</sup>. Aby byl model Flexicurity životaschopný, je nutné, aby zaměstnanost dosahovala vysoké úrovně. Důvod je zcela zřejmý, v případě ztráty zaměstnání má většina lidí nárok na sociální dávky pro nezaměstnané, současně ale dochází ke snížení příjmů do státního rozpočtu, protože tito lidé již neodvádějí daň z příjmu. Lze tedy docílit rovnováhy mezi výdaji na sociální politiku při zachování vysoké zaměstnanosti? Právě Dánsko dosahovalo zmiňované rovnováhy, ale v 80. letech, díky rostoucí nezaměstnanosti, byla tato rovnováha narušena. Nicméně správně zvolené reformy z poloviny 90. let napomohly k jejímu navrácení.

---

<sup>7</sup> Dánsko je obecně známé jako stát s vysokým zdaněním. V přepočtu na HDP má dokonce největší daň na světě. Viz příloha č. 3: Celkové daňové příjmy v % HDP (za rok 2008).



## **80. léta 20. století**

Stejně jako většina evropských zemí, tak i Dánsko zaznamenalo v polovině 70. let zvýšení nezaměstnanosti. Byla tedy přijata opatření, jejichž cílem mělo být její opětovné snížení a zlepšení celkové ekonomické situace země, a těchto cílů mělo být dosaženo díky devalvaci a zvýšení vládních výdajů, což mělo mít za následek růst agregátní poptávky. Vyšší stupeň agregátní poptávky měl způsobit vznik nových pracovních nabídek a následné snížení nezaměstnanosti. Strategie tehdejší vlády však zmiňovaných cílů nedosáhla (Andersen, 2003).

V roce 1982 došlo k změně na politické scéně. K moci se dostala konzervativní liberální vláda. Během jejího panování (až do roku 1992), došlo k přechodu na systém fixních směnných kurzů a tato změna byla doprovázena prudkým snížením míry nezaměstnanosti<sup>8</sup>. Bylo třeba zabezpečit, aby vývoj mezd doprovázený růstem nezaměstnanosti nenarušil tehdejší makroekonomickou politiku, politiku fixních kurzů. V roce 1987 bylo vydáno tzv. „společné prohlášení“, které zaručovalo, že vývoj mezd nesmí ohrozit makroekonomickou stabilitu a musí být v souladu se zachováním konkurenceschopnosti dané ekonomiky. Následující období bývá označováno jako „špatná léta“, díky nízkému ekonomickému růstu a přetrvávající vysoké míře nezaměstnanosti (Andersen, Svarer, 2007). Nepříznivou ekonomickou situaci dokazuje i rekordní deficit v roce 1986 ve výši 5,3 % HDP (Andersen, 2003).

## **90. léta 20. století**

V roce 1992 došlo k politickým změnám a vlády se po konzervativní liberální vládě ujali sociální demokraté. První kroky nově zvolené vlády byly podniknuty v oblasti pasivní politiky zaměstnanosti<sup>9</sup>. V letech 1993 a 1994 prováděl stát expanzivní fiskální politiku, která měla dopad na zvýšení růstu HDP o 0,5 %. To bylo částečně způsobeno zavedením daňové reformy, která snížila zdanění pracovních příjmů, ale také dalšími opatřeními, které změnily strukturu daňové kvóty. Ve stejné době došlo ke zvýšení agregátní poptávky, což bývá přisuzováno pozitivním očekáváním díky expanzivní fiskální politice (Andersen, Svarer, 2007).

---

<sup>8</sup> Tato nezaměstnanost byla z části způsobena nedostatečně velikou poptávkou, z části novým faktorem, který se na trhu práce objevil, a to růstem strukturální nezaměstnanosti.

<sup>9</sup> Jednalo se například o zavedení placené dovolené, která byla ale následně zrušena díky snižující se nezaměstnanosti.

Koncem roku 1992 představila dánská sociálně demokratická vláda Flexicurity model. Implementace tohoto modelu bývá označována jako ekonomický boom, který měl za následek prudký pokles nezaměstnanosti (z 12 % na 5 % v polovině 90. let) při současném zachování rovnovážného růstu mezd v intervalu 3 % – 5 % ročně. Od roku 1998 začala vláda tlumit expanzivní fiskální politiku, protože hrozilo přehřátí trhu práce. Mzdy začaly mít rostoucí tendenci, proto se vláda rozhodla zaměřit se na politiku snižující agregátní poptávku prostřednictvím omezení veřejných výdajů a spotřeby domácností.

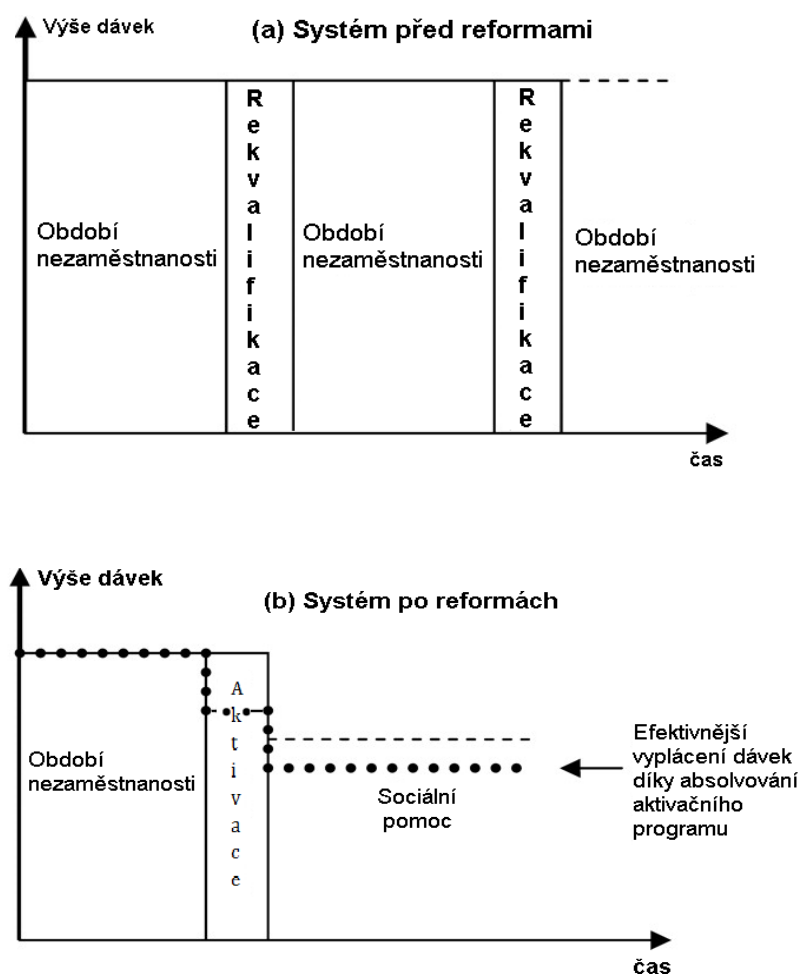
Jak uvádí Václavová (2010), reformy 90. let přinesly radikální změny na pracovním trhu a pozornost přešla z pasivní politiky zaměstnanosti spíše na politiku aktivní. Mezi tyto radikální změny patřilo:

- omezení nároku na dávky v nezaměstnanosti
- zkrácení období vyplácení dávek v nezaměstnanosti
- poskytování podpory v nezaměstnanosti přes pojištění v nezaměstnanosti a sociální pojištění.

A právě omezení nároku na dávky v nezaměstnanosti bylo tou nejdůležitější změnou. V období před reformou byly dávky poskytovány v podstatě na dobu neurčitou. Stačilo pouze příležitostně navštívit rekvalifikační kurz či školení a nárok na finanční podporu byl zaručen. Tuto situaci znázorňuje graf č. 1 (a), tedy systém poskytování dávek před reformami. Nicméně díky nově zvoleným opatřením došlo k omezení možnosti získat další dávky navíc díky účasti v rekvalifikačních programech (Andersen, Svarer, 2007).

Po provedených reformách, graf č. 1 (b), je doba poskytování dávek kratší. Účast v rekvalifikačních kurzech je povinná. V případě, že ani po jejich absolvování nenajde nezaměstnaný práci, jsou mu poskytovány dávky sociální, které jsou nižší než dávky poskytované po ztrátě zaměstnání.

**Graf č. 1 :** Srovnání poskytování dávek před reformami (a) a po reformách (b).



Zdroj: Ministerstvo práce Dánska. Vlastní zpracování.

Posun politiky trhu práce z aktivního na pasivní zaměření je nazýván tzv. principem „právo a povinnost“<sup>10</sup>. Podstatou je, že jedinec má na jedné straně právo na finanční podporu, na straně druhé má povinnost aktivně se podílet na hledání zaměstnání a musí být ochoten pracovat (Andersen, Svarer, 2007).

Dalším z negativních jevů, které musela dánská vláda řešit, byla vysoká míra nezaměstnanosti mladých lidí. Skutečností byla taková, že mladí lidé byli dlouhodobě závislí na transferech, zejména sociální pomoci, a současně chyběly ekonomické podněty k zvyšování vzdělanosti. Řešení obou těchto problémů měl přinést program pro všechny

<sup>10</sup> Z anglického “right and duty” princip.

nezaměstnané mladší 25 let. Program představil povinné aktivace<sup>11</sup>, které byly závazné pro všechny mladé spadající do této věkové kategorie, jejichž nezaměstnanost trvala déle než 6 měsíců. Tento vzdělávací plán, s délkou minimálně 18 měsíců, poskytl mladým lidem dostatečné vzdělání a potřebnou praxi a během tohoto období byla snížena výše sociální finanční pomoci. Měl také velký pozitivní účinek, jak lze vidět i z následující tabulky, která uvádí vývoj míry registrované nezaměstnanosti osob mladších 25 let. V roce 2003 se věková hranice zvedla z 25 let na 29 let.

**Tabulka č. 2:** Vývoj míry registrované nezaměstnanosti osob mladších 25 let v letech 1970 – 2000.

	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000
<b>Míra nezaměstnanosti osob mladších 25 let</b>	4	16,2	10,6	10,2	10,6	8,5	3,1

Zdroj dat: (Andersen, 2003). Vlastní zpracování.

#### 4.4 Dánský model flexicurity

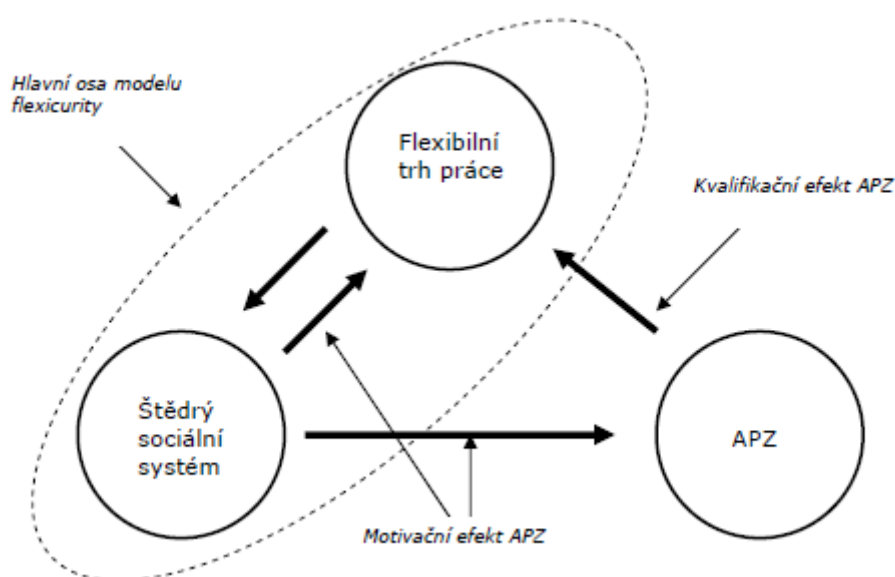
Výchozím modelem pro koncepci rovnováhy mezi flexibilitou a jistotou na trhu práce je Dánský model efektivně kombinující tyto dva pojmy. V současné době tento model poutá velkou pozornost evropské politiky, s vidinou jeho aplikace v dalších zemích Evropské unie (dále jen EU). A v čem spočívá jeho atraktivita? Dánský trh práce, jak už bylo zmíněno, dosahuje konstantní nízké míry nezaměstnanosti a vysoké míry zaměstnanosti, a to pomocí specifických kroků v oblasti flexibility a ochrany na trhu práce (Nekolová, 2008).

Dánský model je často nazýván zlatým trojúhelníkem (zlatým trianglem), a to proto, že je založen na třech základních formách flexibility a ochrany trhu práce. Vztah mezi těmito třemi pilíři znázorňuje schéma č. 1. Jeden vrchol trianglu tvoří Flexibilní trh práce, kde hlavní roli hraje vnější numerická flexibilita. V porovnání se zeměmi OECD se na

<sup>11</sup> Existuje 6 typů aktivačních programů, které jsou v Dánsku poskytovány nezaměstnaným: 1) Programy poskytované soukromým sektorem - jedná se o programy, které mají formu odborných kurzů a zaškolování a jsou dotované; 2) Programy poskytované veřejným sektorem - odborné kurzy a zaškolování v privátním sektoru, mohou probíhat ve sdruženích, veřejně prospěšných společnostech, ale vždy v rámci veřejného sektoru; 3) Vzdělávací programy - do skupiny vzdělávací programy patří všechny typy školení, výuka nebo kurzy, které se konají ve školících střediscích, nikoli přímo ve firmách zaměstnavatele; 4) Programy poskytující poradenské služby 5) Integrované programy – se zaměřením na přistěhovalce; 6) Programy pro osoby se zdravotním postižením (Václavová, 2010).

dánském trhu práce častěji vytvářejí a ruší pracovní místa a lidé v zaměstnání také setrvávají velmi krátkou dobu<sup>12</sup>. Tato vysoká mobilita pracovních sil spočívá v liberálním režimu a odbourává bariéry propouštění zaměstnanců. Podle Madsena (2002) z průzkumů spokojenosti zaměstnanců vyplývá, že vysoká pracovní mobilita nevede u pracovníků k pocitu nejistoty a obav. Lidé naopak vidí v liberálním pracovněprávním prostředí mnoho pracovních příležitostí<sup>13</sup>. Další podstatnou částí trojúhelníku je štědrý sociální systém, který poskytuje propuštěným pracovníkům dostatečné zajištění v nezaměstnanosti a současně za třetí extenzivní APZ, která zajišťuje propuštěným dostatečné doplnění vzdělání, aby úroveň kvalifikace odpovídala dané lokalitě. Nedochozí zde k zneužívání štědrého sociálního systému díky relativně přísně nastaveným podmínkám nároku na podporu. Mezi tyto podmínky patří zejména snaha vzdělávat se a aktivní snaha hledat nové zaměstnání<sup>14</sup>. Kombinace těchto tří prvků představuje výhody jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele a podporuje funkční flexibilitu trhu práce (Nekolová, 2008).

**Schéma č. 1:** Zlatý trojúhelník: Dánský model flexicurity.



Zdroj: (Nekolová, 2008).

<sup>12</sup> Důkazem je graf uvedený v příloze č. 4.

<sup>13</sup> Podíl lidí pro změnu zaměstnání každých několik let v jednotlivých zemích můžeme vidět v příloze č. 5.

<sup>14</sup> Podpora je vyplácena po maximální dobu 1 roku z pojištění, které si lidé sami platí. V případě, že si toto pojištění lidé neplatí, podporu jim vyplácí stát, ovšem ve výrazně nižší částce. Dávky jsou progresivní, více procent z průměrného příjmu tedy dostane člověk s menším platem a naopak. Další podmínkou je aktivní hledání nového zaměstnání, které musí být doloženo každé 3 měsíce pověřené osobě. Dávky mohou být také odebrány, a to v případě, že lidé odmítají navštěvovat rekvalifikační a vzdělávací kurzy (Malichárková, 2009).

Dle Ilsoe (2007) je kombinace štědrých sociálních dávek podmíněných účastí v programech APZ strategií „cukru a biče“ a zdá se být velmi účinná. Systém nenechá nezaměstnané na holičkách a v nepříznivé životní situaci jim podá pomocnou ruku formou vysokých dávek, současně nabídne nezaměstnaným vhodnou rekvalifikaci a umožní přístup k volným pracovním místům v daném regionu.

Dánský trh práce si ve srovnání s evropskými zeměmi vede velmi dobře. Kromě toho, že je míra nezaměstnanosti ve srovnání se zeměmi EU27 podstatně nižší, jak můžeme vidět v příloze č. 6, vykazuje Dánsko také nízkou míru dlouhodobé nezaměstnanosti. Právě díky stabilnímu ekonomickému růstu a bohatému sociálnímu systému vyvolává Dánský model mezinárodní zájem. Je ale nutno říci, že systém klade vysoké nároky na veřejné zdroje a předpokládá vysokou míru ekonomické prosperity. Ve srovnání se zeměmi OECD patří výdaje Dánska na politiku zaměstnanosti mezi největší a daňové zatížení dosahuje téměř 50 %. Aplikace tohoto modelu do prostředí mimo Dánsko je tedy možná jen do určité míry (Baklíková, 2010).

#### **4.5 Flexicurity z pohledu EU**

Flexicurity je pro EU novým způsobem pohledu na trh práce. „*V současné době tento model poutá pozornost evropské politiky s vidinou jeho možné aplikace v dalších zemích EU.*“ (Nekolová, 2008, s. 14). Koncept flexicurity zahrnuje řadu úvah týkajících se různých sociálních systémů, zejména úvah nad jejich schopností odpovídat na dnešní výzvy, kterým je vystavena dnešní společnost a hospodářství na evropské úrovni, ale také na úrovni členských států (na národní úrovni). Hlavním faktorem nového pojetí je uvědomování si změn, které s sebou nese globalizace, demografické stárnutí obyvatel a nové technologie. Dalším faktorem je taktéž rostoucí podíl pracujících žen. Rychlé zvraty probíhající v tržním prostředí nutí firmy k rychlým změnám, které se bezprostředně týkají také pracovní síly (Melichárková, 2009).

Tyto faktory vytvářejí tlak na sociální a hospodářské systémy a nutí je k rychlému přizpůsobení. Demografická změna značí, že Evropa bude muset čelit rostoucím hospodářským tlakům, a to s neměnným nebo snižujícím se počtem osob v produktivním věku. Z toho plyne nutnost zvyšovat míru zaměstnanosti a také vytvářet prostředí, ve kterém budou lidé moci skloubit pracovní život s rodinným a osobním životem.

Hovoříme-li o dopadu globalizace na flexicurity, je zřejmé, že pro světový obchod jsou typické rychle se měnící trhy a rostoucí konkurenční tlaky, které od podnikatelské sféry vyžadují lepší schopnost reagovat na kolísání poptávky v průběhu hospodářského cyklu. Tyto tlaky dopadají zejména na podniky, ale také na společnost jako celek, neboť se dotýkají schopnosti vytvářet bohatství, z níž vycházejí naše tradice a úroveň sociálního zabezpečení. Nabízí se tedy otázka, kdo by měl být zodpovědný za zajištění jistoty a flexibility? Zaměstnavatelé? Stát? Nebo oba společně? Pokud má být tento přístup úspěšný, odpovědnost za flexicurity by měli nést všichni zúčastnění, a to na všech úrovních (Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2009).

Evropský sociální model<sup>15</sup> se sice vyznačuje různorodostí sociálních systémů v jednotlivých státech, nicméně lze najít spoustu společných hodnot, které jsou pro tento model typické: dostupnost pro všechny, solidarita a rovnost. Tyto společné prvky se podílejí na rozvoji moderního sociálního státu, jehož původním cílem bylo zmírnění negativních důsledků industrializace.

Z obecnějšího pohledu se lze na koncept flexicurity dívat jako na jakýsi „vzor“ pro reformy politik trhu práce v Evropě, jehož cílem je dospět k rovnováze mezi flexibilitou (ve prospěch zaměstnavatele) a jistotou (ve prospěch zaměstnance) na pracovním trhu.

Odlišnosti mezi evropskými zeměmi byly prokazovány v mnoha studiích. Jejich rozdílnost je spojena s historickými událostmi, které směřovaly k následným ekonomickým a sociálním stabilitám. Hodnoty a zvyklosti jsou vlastní každému členskému státu a v souvislosti se specifiky každého státu se může i podoba flexicurity lišit. Členské země by měly mít svůj vlastní přístup a úhel pohledu na flexicurity a podle toho jít svou vlastní cestou. Neexistuje žádné „správné“ řešení. Situace v každém státu je jiná, a proto je třeba soustředit se na svůj skutečný stav a postupovat podle svých potřeb a zájmů (Melichárková, 2009).

#### **4.5.1 Vývoj Evropského trhu práce**

Evropský trh práce se potýkal s problémy již v 70. letech. Jednalo se o problémy jako vysoká nezaměstnanost a nedostatek pracovních míst zejména v sektoru služeb. Ke

---

<sup>15</sup> Evropský sociální model je ve své podstatě příslibem politiků občanům, příslibem ochránit občany před určitými problémy, „postarat se o ně“. Neexistuje přesně vzato jen jediný evropský sociální model, nýbrž se hovoří o nejméně čtyřech různých typech, viz příloha č. 7. Ovšem všechny typy sociálního modelu mají společné hodnoty a zásady, které evropský sociální model odlišují od ostatních světadílů a hospodářských mocností, např. od USA (Háková, Melincjanová, 2008).

zlepšení této situace nedošlo ani v průběhu ekonomicky příznivějších 80. a 90. let. Problém příliš nízké zaměstnanosti a vysoké nezaměstnanosti se týkal velké většiny členských států EU včetně největších ekonomik (Německa a Francie)<sup>16</sup>. Hlavní příčinou byla zejména malá flexibilita, vysoká ochrana zaměstnanců před propouštěním a také příliš štědrý sociální systém, kdy rozdíl mezi čistou mzdou a podporou v nezaměstnanosti u nízko příjmových skupin obyvatel byl minimální.

Pro větší koordinaci jednotlivých států přijala Evropská komise v roce 1993 dokument s názvem Bílá kniha, jež měl orientovat rozvinuté země v oblasti zaměstnanosti a ekonomického růstu. Jedním z mnoha doporučení a návrhů obsažených v Bílé knize, bylo „*zvýšení interní a externí flexibility pracovního trhu. Flexibilita pracovních sil uvnitř podniků a mezi podniky jsou dvě dimenze trhu práce, které jsou v relativním rozporu. Politická opatření se tedy musí bránit dvěma rizikům. Na jedné straně příliš velká vnitřní flexibilita znesnadňuje přechod pracovníků mezi firmami a segmentuje pracovní trh. Na druhé straně velká externí flexibilita oslabuje motivaci vedení podniků investovat prostředky do výchovy a výcviku vlastních pracovníků*“ (Winkler, Wildmannová, 1999, s. 111).

Již v Zelené knize o nové organizaci práce, vydané v roce 1996, se hovoří o nutnosti najít rovnováhu mezi flexibilitou a jistotou na trhu práce. Tato rovnováha je zásadní pro management, zaměstnance, sociální partnery a tvůrce sociální politiky, a má jí být dosaženo pomocí sociálního dialogu (Baklíková, 2010).

V roce 2006 vydala Komise Zelenou knihu o pracovně právních přepisech, ve které vyzvala k úvahám na téma, jak by bylo možné pracovně právní předpisy modernizovat. Tato zelená kniha se také zabývala otázkou, jakou roli by mohlo hrát pracovní právo při prosazování konceptu Flexicurity na podporu trhu práce, který by se měl stát spravedlivějším, vyznačovat se lepší schopností reagovat a který by měl být přístupný více lidem a zároveň přispíval ke zvyšování konkurenceschopnosti Evropy (Komise evropských společenství, 1996). Dokument se specificky zabýval otázkami souvisejícími s různými druhy pracovních smluv a s výzvou, kterou představuje flexicurity.

---

<sup>16</sup> Podle údajů Eurostatu se v druhé polovině 90. let průměrná míra nezaměstnanosti v EU-15 pohybovala na úrovni 10 %. Pro porovnání, nezaměstnanost v USA a v Japonsku se ve stejném období pohybovala v rozmezí 4–5 %. Míra zaměstnanosti byla v EU naopak nižší než v ostatních hospodářsky vyspělých zemích. V druhé polovině 90. let sice celková míra zaměstnanosti v EU vzrostla z 60 % na 63 %, ve stejném období byla ale zaměstnanost v USA na úrovni 72–74 %, což znamená cca o 10 p.b. vyšší (Potužáková, 2010).



EU zakotvila koordinaci trhu práce již v Amsterdamské smlouvě v roce 1997, kde nově stanovila podporu koordinace politik zaměstnanosti členských států a zároveň posilování jejich účinnosti. Závěry Amsterdamské smlouvy se opíraly o čtyři pilíře a to zaměstnatelnost, podnikavost, adaptibilitu a rovné příležitosti.

Strategie, která vznikla na summitu Evropské rady v Lisabonu v roce 2000, nesoucí název Lisabonská strategie, rozšiřovala předchozí zmíněné iniciativy. EU si byla vědoma stále rostoucí zaostalosti za USA. K hospodářskému růstu v USA během 90. let přispěl hlavně rozvoj IT technologií, což bylo podnětem k vytvoření tzv. znalostní společnosti v EU a k investování do lidského kapitálu. Závěrečná zpráva ze summitu stanovila šest největších problémů trhu práce v EU:

1. Deficit v zaměstnanosti žen – v EU je zaměstnávána pouze polovina žen oproti tomu v USA dvě třetiny.
2. Deficit v zaměstnanosti a ve službách – V EU menší podíl na zaměstnanosti ve službách než USA.
3. Značné regionální rozdíly – nejvyšší nezaměstnanost na jihu, v odlehlých regionech a v oblastech s ustupujícími průmyslovými odvětvími.
4. Dlouhodobá nezaměstnanost – polovina nezaměstnaných je bez zaměstnání déle než rok.
5. Deficit ve znalostech – z důvodu nedostatečných investic do vzdělání, zejména v oblasti IT sektoru.
6. Věkový deficit – příliš nízká zaměstnanost ve věkové skupině 55-64 let.

Z uvedeného výčtu vyplývá, že evropský trh práce se dlouhodobě potýkal s mnoha problémy. V nejpodstatnějších oblastech byly rovněž definovány kvantitativní cíle<sup>17</sup>, jež měly představovat i politické nástroje pro implementaci Strategie. I přes ambiciózní cíle nedošlo k úspěšnému naplnění Lisabonské strategie (Potužáková, 2010).

Strategický dokument pro další období, jehož naplňování bylo zahájeno v roce 2010, se nazývá „Evropa 2020“ a měla by vést Unii k hospodářství, které se bude vyznačovat vysokou úrovní zaměstnanosti, produktivity a soudržnosti. Jinými slovy by měla být vizí

---

<sup>17</sup> V oblasti zaměstnanosti těmito cíli byly: růst celkové zaměstnanosti z 65% (v roce 2005) na 70% (v roce 2010); růst zaměstnanosti v roce 2010 na 60%; snížení průměrné zaměstnanosti na 4% v roce 2010; míra zaměstnanosti starších pracovníků (55-64 let) 50% v roce 2010; výdaje na vědu a výzkum ve výši 3% HDP;

evropského sociálně tržního hospodářství pro 21. století. Evropa se po hospodářské krizi musí znovu „zotavit“ a potom udržet tempo, čehož může dosáhnout jen tehdy, bude-li jednat kolektivně, jako Unie (Břicháček, 2010).

Podstatou strategie by měly být podle Komise tři priority:

- Inteligentní růst – rozvoj ekonomiky založené na znalostech a inovacích.
- Udržitelný růst – podpora konkurenceschopnější a ekologičtější ekonomiky, která bude méně náročná na zdroje.
- Růst podporující začlenění – rozvoj ekonomiky s rostoucí zaměstnaností, jež se bude vyznačovat sociální a územní soudržností.

V oblasti zaměstnanosti si Evropská komise klade za úkol podporovat mobilitu pracovních sil v rámci EU, členské země by měly přijímat opatření k lepšímu sladění profesního a soukromého života, vytvářet místa na částečný pracovní úvazek, čelit diskriminaci zaměstnávání kvůli věku, posilovat zaměstnávání žen. K vyšší zaměstnanosti by měla přispět také vyšší vzdělanost Evropanů. Evropská strategie má za cíl zvýšit podíl mladých lidí kolem 30 let s vysokoškolským vzděláním alespoň na takovou úroveň, jaká je v USA, tedy něco okolo 40 %. Ke zvýšení zaměstnanosti má také přispět odstranění překážek na vnitřním trhu, např. aby podnikatelé mohli vytvářet nová pracovní místa<sup>18</sup> (Novák, 2010).

#### **4.5.2 Formy flexibility a jistoty v rámci sociální politiky**

V praxi je prosazování flexicurity propojeno s mnoha opatřeními či nástroji v oblasti sociální politiky. Vztah mezi jednotlivými druhy flexibility a jistoty na pracovním trhu se pokusil popsat Withagen pomocí Matrixu jistoty a flexibility (flexicurity mixu). Tabulka č. 3 popisuje možné cesty kombinací těchto dvou aspektů a poukazuje na možnosti reforem na více úrovních (EFILWC, 2007).

---

<sup>18</sup> Hlavním problémem, kterému podnikatelé musí čelit, je neexistence jednotného evropského patentu, o jehož zavedení se jedná už několik desítek let.

**Tabulka č. 3:** Withagenův matrix flexibility a jistoty.

	<b>Jistota pracovního místa</b>	<b>Jistota zaměstnanosti</b>	<b>Příjmová jistota</b>	<b>Kombinovaná jistota</b>
<b>Externí numerická flexibilita</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Typy pracovních smluv</li> <li>- Legislativa pracovněprávní ochrany</li> <li>- Předčasný odchod do důchodu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pracovní úřady/Aktivní politika zaměstnanosti</li> <li>- Trénink/celoživotní vzdělávání</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Podpora v nezaměstnanosti</li> <li>- Další sociální benefity</li> <li>- Minimální mzdy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ochrana proti propuštění během pracovní nepřítomnosti</li> </ul>
<b>Interní numerická flexibilita</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zkrácené pracovní týdny/částečné úvazky</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Legislativa ochrany zaměstnanosti</li> <li>- Trénink/celoživotní vzdělávání</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Státní podpora nemajetným</li> <li>- Studijní granty</li> <li>- Nemocenské dávky</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Různé druhy pracovní nepřítomnosti</li> <li>- Částečná penze</li> </ul>
<b>Funkční flexibilita</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obohacování práce</li> <li>- Trénink</li> <li>- Pracovní leasing</li> <li>- Subkontrakty</li> <li>- Outsourcing</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trénink/celoživotní vzdělávání</li> <li>- Rotace pracovních míst</li> <li>- Týmová práce</li> <li>- "Multi-skilling"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Systémy odměn v závislosti na výkonu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opatření volné pracovní doby</li> </ul>
<b>Pracovní nákladová/mzdová flexibilita</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Místní upravení pracovních nákladů</li> <li>- Normování/snížení plateb sociálního zabezpečení</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Změny plateb sociálního zabezpečení</li> <li>- Akce na podporu zaměstnanosti</li> <li>- Pracovní benefity</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kolektivní mzdová ujednání</li> <li>- Upravený benefit pro zkrácený pracovní týden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opatření volné pracovní doby</li> </ul>

Zdroj: (EFILWC, 2007). Vlastní zpracování.

Podle Withagena a Trose (2004) lze „flexicurity mixu“ dosáhnout různými způsoby na základě dosažených kompromisů mezi pracovníky, podniky a vládou. Znamená tedy klíčovou roli při jednáních a vyjednáváních sociálních partnerů v rámci stávajícího zavedeného institucionálního prostředí.

## 5. Flexicurity v podmínkách ČR

V dnešní době má Dánsko se svým modelem flexicurity jedinečné postavení v Evropě. Je jakýmsi vzorem pro zbytek evropských států, čemuž napomohly zejména rozhodnutí orgánů EU z let 2006 a 2007. V roce 2006 Evropská komise definovala čtyři základní pilíře flexicurity a v roce 2007 čtyři možné cesty k flexicurity, které budou dále individuálně rozvíjeny členskými státy podle specifčnosti každého z nich. Každý členský stát má jiné priority a čelí jiným výzvám, proto Komise také vymezila čtyři složky, na jejichž základě může být politika flexicurity navržena.

### 5.1 Pilíře flexicurity

Základním předpokladem k tomu, aby mohla EU vytvořit vhodná doporučení pro další země, je vymezení problematických oblastí evropských trhů práce. Na popis těchto problematických oblastí navazují rozmanité návrhy cest, kterými by se země při naplňování flexicurity mohly ubírat. Je důležité si uvědomit odlišnosti startovacích pozic, zájmů a možností, kterými jednotlivé státy disponují. Cesty, které si dané státy zvolí, budou tedy představovat jedinečné kombinace klasických variant ovlivněné odlišnými tradicemi, historií a socioekonomickým vývojem (Melichárková, 2009). Pro jasnější představu je třeba si objasnit základní principy, na kterých je flexicurity postavena. Podle Evropské komise existují čtyři základní principy<sup>19</sup>. Těmito principy jsou:

- 1) Flexibilní a seriózní smluvní vztahy,
- 2) Komprehensivní strategie celoživotního učení,
- 3) Efektivní aktivní politiky trhu práce
- 4) Moderní systémy sociálního zabezpečení.

V každé z následujících podkapitol budou tyto pilíře nejprve krátce obecně charakterizovány a následně budou představeny politiky flexicurity a zhodnocení politik v rámci ČR.

---

<sup>19</sup> Nekolová (2008) hovoří o třech pilířích flexicurity: 1) Numerická flexibilita / ochrana pracovních míst, 2) Ochrana zaměstnanosti, 3) Ochrana příjmů. Nicméně jde pouze o technickou odlišnost, neboť dle Nekolové, EK v rámci jednoho z pilířů, resp. 2. pilíře Ochrana zaměstnanosti, analyzuje dva pilíře, a to APZ a Systém celoživotního vzdělávání.

### 5.1.1 Flexibilní a seriózní smluvní vztahy

První složkou flexicurity je legislativa, která by měla být flexibilní a bezpečná jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Tento pilíř souvisí s numerickou flexibilitou, tedy s ochranou pracovních míst, protože přímo ovlivňuje podmínky procesu uzavírání a rozhodování pracovního poměru. Numerická flexibilita má vnitřní (úpravy pracovní doby) a vnější složku (typ pracovního kontraktu, legislativa na ochranu pracovníků)<sup>20</sup>. V případě, že se legislativa vnitřní numerické flexibility nastaví příliš přísně, dojde k nižšímu propouštění, nicméně právě propouštění s sebou nese vysoké náklady, což je pro zaměstnavatele důvodem k opatrnosti při najímání nové pracovní síly. To vede k negativním dopadům na rizikové skupiny populace, kterým se nenaskytne příležitost podílet se na trhu práce, čímž dochází k prohloubení segmentace pracovního trhu (Venn, 2009). Avšak zmíněná legislativa vyvolává i pozitivní dopady tím, že podněcuje zaměstnavatele, aby investovali do vzdělání svých pracovníků a budovali tak jejich loajalitu a vysokou produktivitu práce (Baklíková, 2010). Z pohledu interní numerické flexibility je podstatná dostupnost a ochrana nestandardních pracovních úvazků, např. částečného pracovního poměru, ale také jejich rozšíření. Využití netypických forem práce zajistí podnikům lepší možnost adaptace na tržní podmínky a zaměstnancům harmonizaci soukromých a pracovních aktivit.

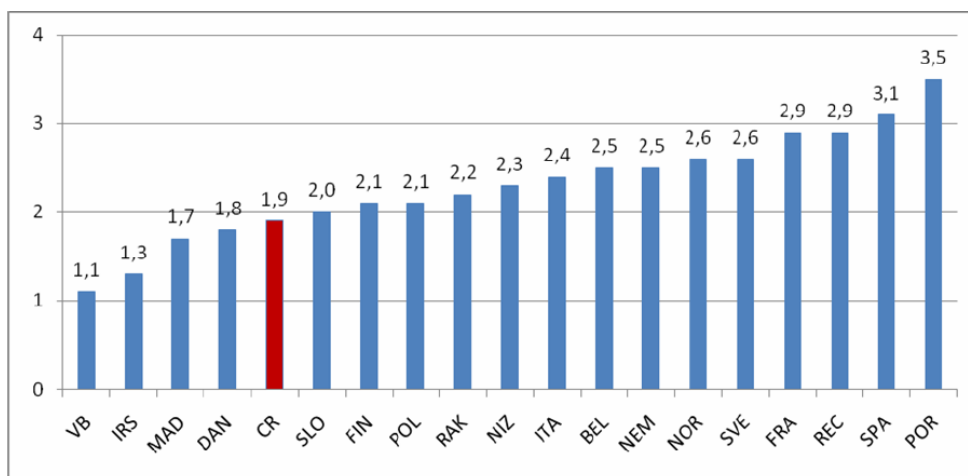
Česká republika patří z pohledu vnější numerické flexibility, podle šetření OECD z roku 2003, do první poloviny zemí s nižší legislativní ochranou pracovních míst, tedy s vyšší úrovní legislativní vnější flexibility. Pro porovnání ČR s ostatními zeměmi lze použít Index ochrany zaměstnání (dále jen IOZ), který měří vnější numerickou flexibilitu, resp. úroveň ochrany pracovních míst, na jejímž základě lze odvodit míru flexibility. IOZ se pohybuje v rozmezí 0 (maximální flexibilita) až 6 (maximální regulace zaměstnávání).

Hodnota IOZ pro ČR v roce 2003 byla 1,9, pro Dánsko jako zemi s velmi vysokou vnější numerickou flexibilitou to bylo pouze 1,8. Hodnoty tohoto indexu u ostatních zemí znázorňuje graf č. 2. Nicméně protože tento index poskytuje informace o celkové míře regulace nebo flexibility zaměstnávání, je na místě sledovat jeho dva dílčí indexy, jež ukazují úroveň ochrany dvou rozdílných skupin zaměstnanců (standardních, na dobu neurčitou, a dočasných) (Nekolová, 2009). Bez rozlišení těchto dvou odlišných skupin pracovníků není totiž index objektivní a nelze jej považovat za vhodný ukazatel.

---

<sup>20</sup> Více informací o rozdělení nabízí kapitola 2.

**Graf č. 2:** Celkový IOZ zemí OECD v roce 2003.



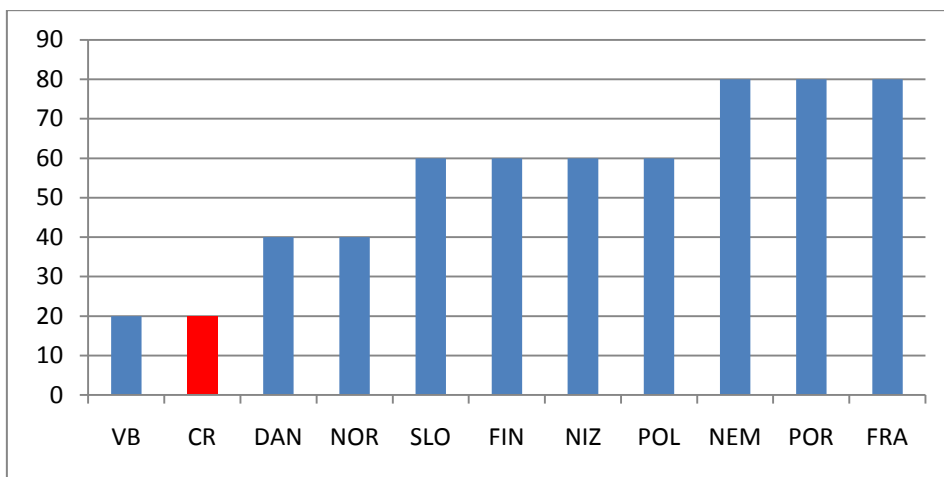
Zdroj: (Nekolová, 2008).

V legislativní ochraně zaměstnání na dobu neurčitou patří ČR mezi země s nejpřísněji nastavenou ochranou pracovních míst s hodnotou asi 3,3 hned po Slovensku a Portugalsku. V případě dočasných pracovních úvazků se ČR řadí s hodnotou indexu 0,5 k zemím s vyšší mírou vnější numerické flexibility a také jsou zde poměrně flexibilně nastaveny podmínky propouštění u nestandardních pracovních úvazků (Münich, 2006). Zřejmý nepoměr v rozsahu regulace obou těchto forem práce má podstatné dopady na flexibilitu a podílí se na přetrvávání problémů českého pracovního trhu. S ohledem na to, že pracovní místa na dobu neurčitou tvoří v ČR 91 %, je vnější numerická flexibilita na podstatné části trhu práce nízká. Na výrazně menší části pracovního trhu s dočasnými úvazky je flexibilita naopak jedna z nejvyšších v Evropě, po Irsku a Velké Británii. Celkově lze tedy ČR zařadit mezi země s celkovou nižší vnější flexibilitou, protože podíl flexibilních pracovních míst na českém pracovním trhu je minimální (Nekolová, 2009).

Velké rozdíly v míře regulace pracovních úvazků na dobu neurčitou a dočasných úvazků daly v ČR vzniknout tzv. duálnímu trhu práce – primárnímu s pracovníky se zaručenou vysokou ochranou zaměstnání spojenou s pracovní jistotou, a sekundárnímu zahrnujícímu pracovníky, na které se tyto vlastnosti nevztahují. Díky tomu, že potřeba vyšší vnější numerické flexibility vzrůstá od 90. let, roste také počet pracovních míst s nízkou ochranou, zejména atypických míst a pracovních míst na dobu určitou (Nekolová, 2007).

Vnitřní numerická flexibilita je měřena celkovým Indexem rigidity zaměstnávání<sup>21</sup>, pomocí kterého provádí Světová banka mezinárodní srovnání. Jak je vidět na grafu č. 3, který znázorňuje hodnoty indexu některých zemí OECD, ČR společně s Velkou Británií dosahuje nejvyšší flexibility organizace pracovní doby. Naopak mezi země vykazující nejvyšší míru rigidity patří např. Portugalsko a Španělsko.

**Graf č. 3:** Pořadí vybraných zemí OECD podle míry rigidity organizace pracovní doby a celkové rigidity zaměstnání v roce 2006.



Zdroj: (The World Bank, 2006). Vlastní zpracování.

## Shrnutí

V ČR nejsou zkrácené pracovní úvazky využívány tak jako např. v západních zemích EU, zejména ve Velké Británii a Nizozemí. Nízké využití flexibilních forem zaměstnání zaznamenává jak ČR, tak i ostatní postkomunistické země jako Slovensko nebo Maďarsko. Tyto pracovní úvazky využívá v Česku asi jen 2 – 3 % zaměstnaných. O tyto formy zaměstnání mají zájem především ženy (70 %), důchodci a studenti. Proč ovšem lidé v ČR nevyužívají práce na zkrácený úvazek nebo některé jiné flexibilní formy zaměstnání ve větším rozsahu? Odpovědí na tuto otázku je hned několik, nicméně hlavními důvody jsou zejména nízká úroveň mezd a vysoké zdanění práce. Zatímco v zemích západní Evropy se dá s výdělkem ze zkráceného pracovního úvazku snadno vyžít, v ČR je zvykem, že většina domácností je závislá na příjmech plynoucích z plných úvazků obou manželů. To i vysvětluje rekordní zaměstnanost žen na plné úvazky ve srovnání se světem. Podíl žen

<sup>21</sup> Index rigidity zaměstnání měří tři oblasti: potíže s najímáním nové pracovní síly (sleduje se pružnost a přizpůsobivost pracovních smluv), rigidita v délce pracovní doby (zejména o víkendech a nočních směnách) a nepružnost v oblasti propouštění zaměstnanců (strnulost legislativní ochrany). Index může nabývat hodnot 0 až 100, čím vyšší hodnota, tím vyšší míra rigidity.

zaměstnaných na zkrácené úvazky je ve světě asi jedna třetina, v ČR to je v průměru pouze každá dvacátá.

Na využívání flexibilních forem zaměstnání mají také negativní vliv vysoké odvody zdravotního a sociálního pojištění, které jsou v ČR jedny z nejvyšších. Na vysoké úrovni vnější numerické flexibility má také podíl zaměstnávání osob mimo pracovní poměr, které je v ČR velmi rozšířené. Jde zejména o zaměstnání založené na dohodě o pracovní činnosti a dohodě o provedení práce. Mluvíme o legální způsob zaměstnávání, nicméně pracovníkům přináší pouze minimální úroveň ochrany, a proto by se měl využívat co nejméně. Reálná situace na českém trhu práce je ale bohužel v kontrastu s tímto tvrzením.

### **5.1.2 Komprehensivní strategie celoživotního učení**

Komprehensivní strategie celoživotního učení zaručuje průběžnou adaptabilitu a zaměstnavatelnost pracovníků, zvláště těch nejvíce ohrožených. Celoživotní vzdělávání také zlepšuje sociální začlenění, rozvoj osobnosti, lepší adaptabilitu a zaměstnatelnost pracovní síly a působí tak jako jakási „prevence“ proti nezaměstnanosti. Je nutné, aby systém celoživotního vzdělávání byl rozmanitý a dynamický a umožňoval učit se lidem v různých fázích života podle jejich potřeb a zájmů. Do celoživotního vzdělávání nepatří pouze vzdělávání dětí a mládeže (primární, sekundární a terciární stupeň), ale také zde řadíme vzdělávání dospělých prostřednictvím zvyšování, prohlubování a udržování kvalifikací, rekvalifikací a školení.

Zvyšování profesního vzdělání jako způsobu růstu lidského kapitálu je prioritou Lisabonské strategie a dalších projektů institucí EU<sup>22</sup>.

Nástrojem posílení flexicurity je funkční a dostupný systém celoživotního vzdělávání kladoucí důraz na vzdělávání dospělých, který předpokládá podporu ze strany státu. Pilíř celoživotního vzdělávání také úzce souvisí s APZ, která by měla v rámci konceptu flexicurity poskytovat a podporovat rekvalifikační a vzdělávací kurzy se zaměřením na zvyšování zaměstnanosti (Baklíková, 2010).

V České republice se systém celoživotního vzdělávání začal rozvíjet až v 90. letech, kdy se vzdělávání začalo směřovat i na dospělé. Financování celoživotního učení zabezpečuje

---

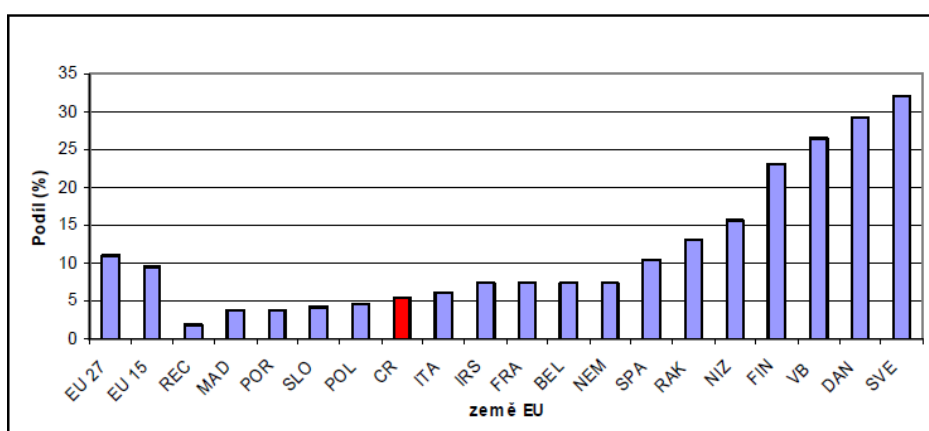
<sup>22</sup> V roce 2006 sjednotila Evropská komise dosud fungující vzdělávací programy do jednoho společného projektu „Program celoživotního vzdělávání“ (Lifelong Learning Programme) s rozpočtem 7 miliard eur na období let 2007 až 2013.



Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Podstatnějším zdrojem financí je však Operační program Rozvoj lidských zdrojů v rámci Evropského sociálního fondu.

Podle Nekolové (2008) není situace ČR v oblasti tohoto pilíře nějak zvlášť příznivá. Je zde velmi malý podíl vysokoškolsky vzdělaných lidí, nevyhovující oborová struktura kvalifikací pracovní síly, chybí státní politika vzdělávání dospělých a je zde také nedostatečná legislativní úprava. To vše se odráží na nízké participaci dospělých na dalším vzdělávání, což dokazuje i graf č. 4.

**Graf č. 4:** Podíl populace ve věku 25 - 64 let účastníci se vzdělávání a školení v roce 2006 (v %).



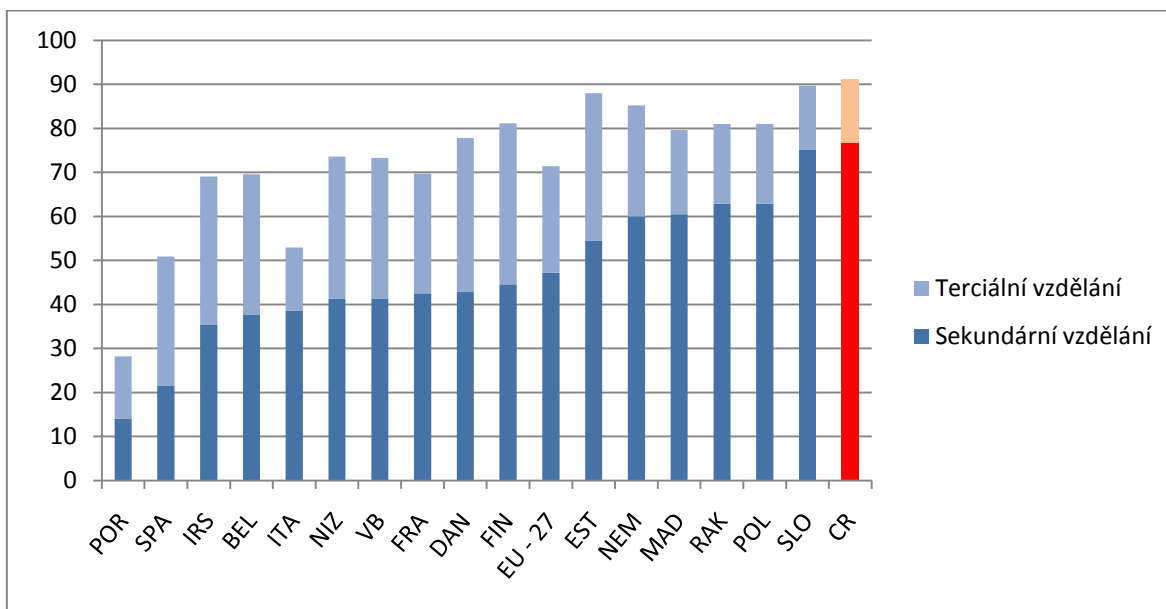
Zdroj: (Nekolová, 2008).

Účast na celoživotním vzdělávání v ČR zůstává na velmi nízké úrovni v porovnání se zeměmi EU. Přestože účast vysoce vzdělaných Čechů na celoživotním učení se blíží průměru EU, účast osob se středním stupněm vzdělání je mnohem nižší než v ostatních zemích a nakonec osoby se základním stupněm vzdělání nebo znevýhodněné osoby v ČR se na celoživotním vzdělávání nepodílejí vůbec. Nezaměstnaní na českém trhu práce se zapojují do celoživotního učení jen velmi málo, což je pravděpodobně způsobeno omezenou nabídkou rekvalifikačních služeb nabízených úřady práce (dále jen ÚP).

V mezinárodních srovnáních ČR dosahuje vysoce nadprůměrných hodnot v počtu středoškolsky vzdělaných osob, na druhé straně v počtu vysokoškolsky vzdělaných lidí za zeměmi EU silně zaostává. To dokazuje i graf č. 5. Vysvětlení nabízí Katrňák (2004), který se zabýval procesem předávání vzdělanostního statusu z jedné generace na druhou. Díky stále se prohlubujícím sociálním nerovnostem v české společnosti je neustále vyšší také míra vzdělanostní reprodukce, tj. že valná většina dětí dělníků končí v soudobé české společnosti na stejné úrovni vzdělání, jako jejich rodiče. Jinými slovy, tato část dětské

populace je sociálně předurčena neboli odsouzena k manuální práci, protože jejich nejvyšší dosažené vzdělání, stejně tak jako vzdělání jejich rodičů, dosahuje pouze úrovně vyučení.

**Graf č. 5:** Podíl osob ve věku 25 – 64 let s ukončeným sekundárním a terciárním stupněm vzdělání vybraných zemí EU v roce 2006 (v %).



Zdroj: (Czesaná, 2010). Vlastní zpracování.

## Shrnutí

Význam celoživotního učení v soudobé společnosti neustále roste. Rychlé zastarávání získaných znalostí má za následek rostoucí potřebu neustálého vzdělávání. V současnosti je zřejmé, že populace stárne, čímž roste potřeba aktualizovat vědomosti a dovednosti, protože není možné spoléhat na mladé generace, které přicházejí na trh práce, jak tomu bylo dlouhá léta. Mladých lidí bude málo a počtu změn naopak velmi mnoho. Do budoucna je tedy třeba počítat s tím, že celoživotní „učení se“ bude rozhodujícím faktorem k získání zaměstnání a k vybudování spokojeného života.

Vláda ČR v roce 2007 vytvořila nový dokument Strategie celoživotního učení ČR, který má pomoci tuto oblast dále rozvíjet a podporovat. Co se týká právní úpravy, k rozvoji a růstu účasti na celoživotním vzdělávání by jistě přispělo vytvoření jednotného předpisu, který by určoval alespoň základní principy tohoto vzdělávání. Celoživotní učení představuje perspektivní budoucnost, na kterou musí reagovat náš právní systém.

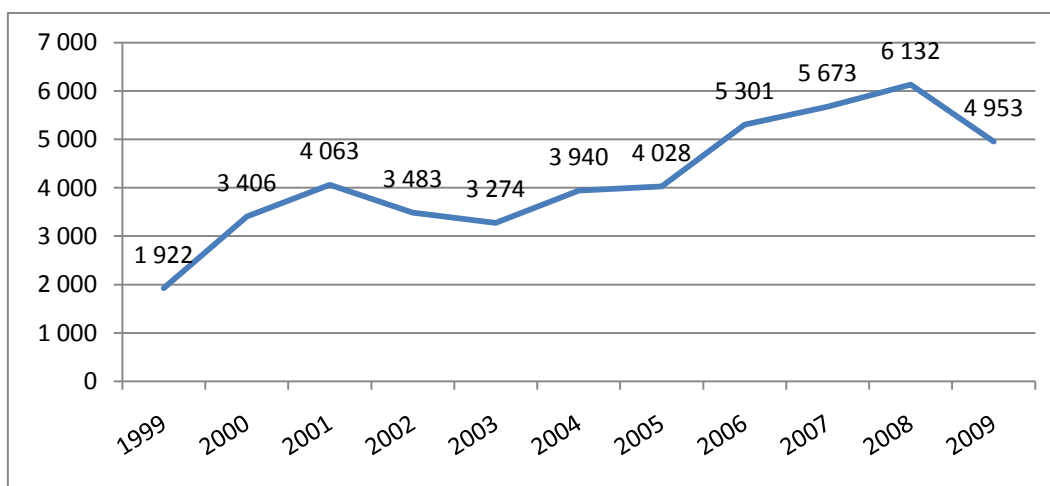
### 5.1.3 Efektivní aktivní politiky trhu práce

Efektivní aktivní politiky trhu práce – politiky APZ spolu s pilířem celoživotního vzdělávání zvyšují funkční flexibilitu na trhu práce. Opatření APZ pomáhají nezaměstnaným znovu nalézt zaměstnání, při rekvalifikaci, doplňují systém sociálního zabezpečení, který může být nedostatečně motivující pro rychlý návrat na trh práce.

Mezi nástroje APZ se řadí rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti. V rámci ČR lze mezi tyto nástroje začlenit také služby související s hledáním a zprostředkováním práce, které poskytují ÚP (Nekolová, 2008).

V ČR došlo k rozvoji APZ zejména díky vstupu ČR do EU, který přinesl mimo jiné i povinnosti vytvářet strategii APZ jako součást Národního akčního plánu zaměstnanosti. Jak lze vidět v grafu č. 6, v roce 2008 bylo v ČR na APZ vydáno 6,1 mld. Kč, nicméně v roce 2009 došlo k poklesu o téměř 1,2 mld. Kč a výdaje v roce 2009 činily bezmála 5 mld. Kč. Tento pokles byl způsoben zejména prudkým snížením nákladů na informační materiály vydávané ÚP a českou správou sociálního zabezpečení.

**Graf č. 6:** Vývoj výdajů ČR na APZ v období 1999-2009 (v tis. Kč).

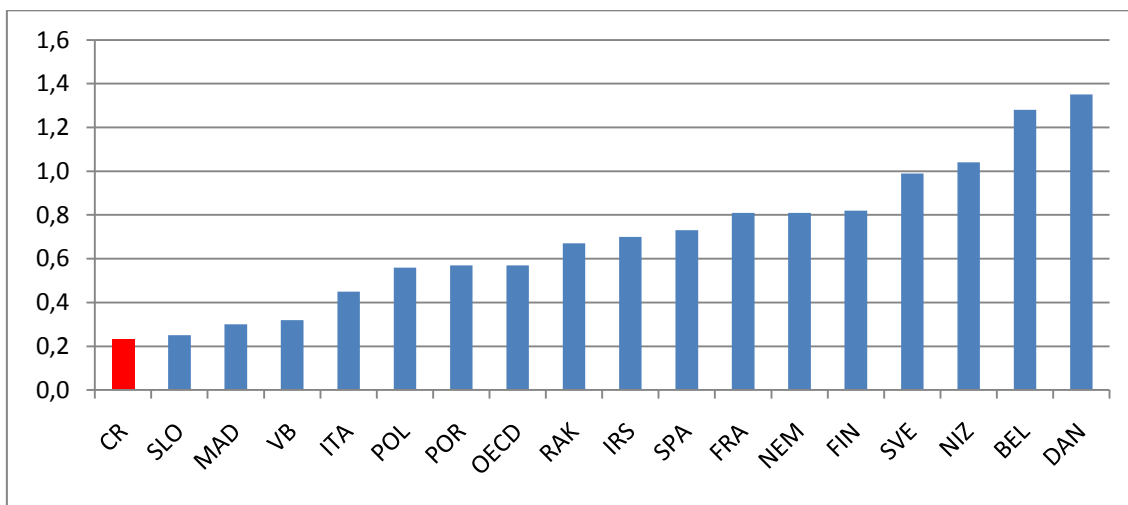


Zdroj: MPSV. Vlastní zpracování.

V mezinárodním srovnání na tom není ČR s APZ nejlépe, a to především díky nízké různorodosti poskytovaných služeb, které nejsou sloučeny do ucelené aktivační strategie.

Závažný problém také představuje podfinancování systému<sup>23</sup> (MPSV, 2010). V porovnání s Dánskem je v ČR úroveň výdajů na APZ až sedmkrát nižší, viz graf č. 7.

**Graf č. 7:** Mezinárodní srovnání veřejných výdajů na APZ v roce 2008 (% HDP).



Zdroj: OECD. Vlastní zpracování.

Co se týká výše výdajů do budoucna, podle ÚP by mělo dojít k navýšení rozpočtu, nicméně pouze do určité míry, protože vedle finančních limitů je v ČR také problém malého zájmu zaměstnavatelů spolupracovat s ÚP, nízká motivace účasti v programech APZ těch, kteří to nejvíce potřebují atd.

## Shrnutí

Ze současné situace na českém trhu práce lze konstatovat, že přetrvávající problémem je dlouhodobá nezaměstnanost, nesoulad nabídky a poptávky na pracovním trhu a velké regionální rozdíly. Jako nejvhodnější řešení těchto problémů se začínají jevit právě nástroje APZ, pomocí kterých lze pomoci nezaměstnaným k návratu do pracovního procesu. V ČR jsou programy směřované zejména na vytváření nových pracovních míst a rekvalifikační programy. Z finančního hlediska jsou nejpoužívanějším a nejefektivnějším nástrojem dotace při vytváření společensky účelných pracovních míst, které motivují zaměstnavatele přijímat tzv. „problémové uchazeče“ a přispívají tak k vytváření nových pracovních pozic. Problém, který panuje na českém trhu práce, tkví v tom, že počet účastníků v programech je limitován a ÚP při vybírání vhodných uchazečů dávají přednost lidem, kteří mají lepší předpoklady jak k zvládnutí kurzu, tak k pozdějšímu nalezení zaměstnání. Tento výběr je potom na úkor těch, pro které by účast v programech byla naléhavěji potřebná. Taktéž

<sup>23</sup> V roce 2007 se výdaje ČR na APZ pohybovaly okolo 0,46 % HDP, zatímco v zemích s vysokou mírou flexicity jako třeba Holandsko a Dánsko to bylo mezi 2,5 až 3 % HPD.

vzdělávací systém by měl flexibilně reagovat na situaci na trhu práce. Zvýšená pozornost by se měla věnovat absolventům škol, protože právě oni tvoří velký podíl nových uchazečů o zaměstnání. Mladí lidé ucházející se o své první zaměstnání jsou totiž v nevýhodě oproti konkurenci ostatních uchazečů. Chybí jim praktické zkušenosti, pracovní návyky, ale také kontakty, které by jim napomohly lépe se zorientovat na pracovním trhu.

#### **5.1.4 Moderní systémy sociálního zabezpečení**

Moderní systémy sociálního zabezpečení – čtvrtý prvek konceptu flexicurity představuje moderní systém sociálního zabezpečení, který přináší přiměřenou jistotu příjmu v případě neaktivity na pracovním trhu v důsledku ztráty zaměstnání, nemoci nebo odchodu do důchodu. Do tohoto systému lze zařadit taktéž dávky umožňující zvládat těžké životní situace a kombinovat rodinný a pracovní život.

Opatření v oblasti sociálního zabezpečení by podle flexicurity měla podporovat flexibilitu např. zkrácením doby příjmu podpory v nezaměstnanosti. Jistotu zaměstnancům by měly přinést především odpovídající kompenzace příjmu v případě těžké životní situace a úpravy rodičovské dovolené. Nezaměstnaným zajišťuje ochranu příjmu tzv. pasivní politika zaměstnanosti.

V ČR je příjmová jistota zajištěna systémem sociálního pojištění. Výše dávek obvykle závisí na délce nezaměstnanosti a předchozím příjmu, ale i na dalších faktorech (např. rodinný stav, délka pojištění atp.). Další podmínkou k získání dávky je aktivní hledání nového zaměstnání.

Jistota příjmu v nezaměstnanosti je v ČR postavena na sociálním pojištění, které mají povinnost platit všechny zaměstnané osoby a zčásti také OSVČ. V mezinárodním srovnání jsou výdaje na podporu v nezaměstnanosti dost poddimenzované, oproti Dánsku jako modelové zemi flexicurity jsou tyto výdaje až osmkrát nižší. Nárok na podporu má každý uchazeč, který byl v posledních třech letech zaměstnaný nebo samostatně výdělečně činný po dobu minimálně jednoho roku (Nekolová, 2008). Nově od 1. 1. 2011 platí, že nárok na podporu nemá uchazeč, který dostane odstupné, a to po dobu, za kterou mu odstupné náleží. Novinkou je taktéž odepření podpory v nezaměstnanosti uchazečům o práci, kteří

ke dni přiznání podpory vykonávají nekolidující zaměstnání<sup>24</sup>. Uchazeč o zaměstnání si musí vybrat – podporu nebo přivýdělek. Nekolidující zaměstnání je tedy využíváno pouze lidmi, kterým byla podpora v nezaměstnanosti odeprána, protože nesplňovali podmínky pro její přiznání nebo skončila doba, po kterou měli na tuto podporu nárok.

V případě nemoci je příjem zajištěn formou nemocenského pojištění, které mají povinnost platit všichni ekonomicky aktivní občané, pro OSVČ je pojištění dobrovolné. Tento příjem je taktéž zajištěn v případě odchodu na mateřskou. Toto pojištění je vypláceno až od 22. dne trvání dočasné pracovní neschopnosti potvrzené lékařem. Prvních 21 dní náhradu mzdy zaměstnanci vyplácí zaměstnavatel. Denní výše nemocenského je 60 % denního vyměřovacího základu.

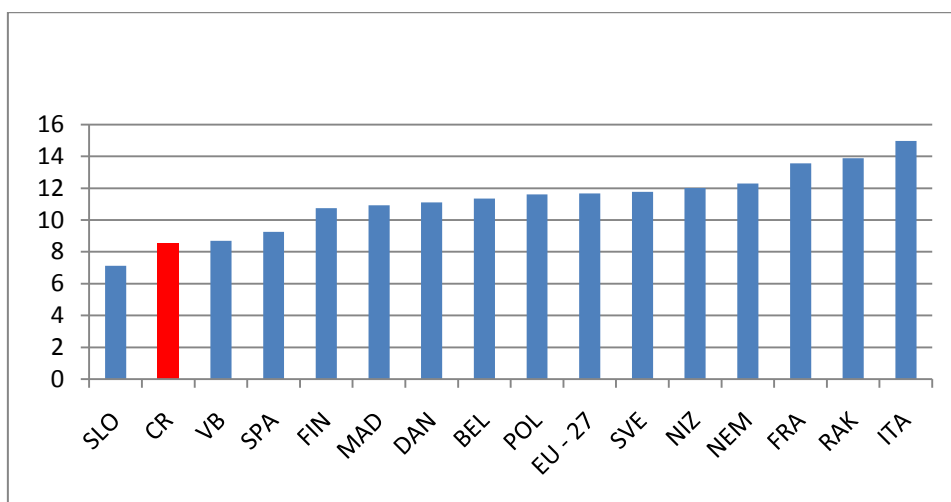
V důchodovém věku přináší jistotu příjmu důchodové pojištění, které je univerzální a zabezpečuje všechny ekonomicky aktivní osoby, tj. všechny zaměstnané a taktéž OSVČ. Univerzální je v tom smyslu, že nemůže být nikdo z možnosti účasti v systému vyloučen. Dostupnost pojištění v ČR je stejná jak u standardních, tak i u flexibilních pracovníků.

Ze základního důchodového pojištění se poskytují důchody invalidní, vdovské a vdovecké, sirotčí a samozřejmě největší podíl mají důchody starobní. Nárok na řádný starobní důchod vzniká, jestliže jedinec získal dobu pojištění minimálně 25 let a dosáhl důchodového věku, nebo 15 let při dosažení alespoň 65 let. Výše důchodové dávky se odvíjí ze dvou složek, a to ze základní výměry a z procentní výměry. V roce 2010 činil průměrný starobní důchod 10 123 Kč. V porovnání s některými zeměmi EU má ČR ve vyplácení důchodů jedny z nejmenších výdajů, hned po Slovensku. Výdaje většiny států se pohybují v rozmezí 10 – 12 % HDP, což dokazuje graf č. 8. Mezi ně patří i Dánsko, jehož výdaje v roce 2008 činily 11 % HDP.

---

<sup>24</sup> Nekolidující zaměstnání je takové zaměstnání, při kterém je občan veden na ÚP a smí tedy současně pobírat podporu v nezaměstnanosti. Tento výdělek byl však limitován. Délka odpracované týdenní doby mohla být nejvýše 20 hodin a výdělek maximálně 4000 Kč. U běžných dohod o provedení práce nebo dohod o pracovní činnosti byl limit stanoven výší výdělku, který nesměl překročit polovinu měsíční minimální mzdy.

**Graf č. 8:** Výdaje na důchody v r. 2008 (% HDP).



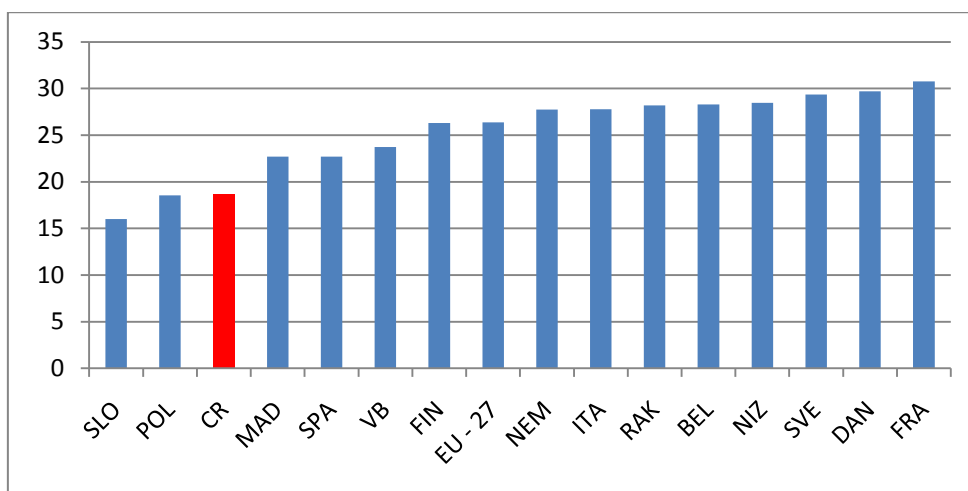
Zdroj: Eurostat (1). Vlastní zpracování.

### Shrnutí

Z pohledu sociálního zabezpečení v ČR není postavení pracovníků flexibilních zaměstnání zcela srovnatelné s pozicí pracovníků standardních úvazků. Jestliže se nedaří flexibilním pracovníkům najít v delším časovém období standardní práci, může dojít k výraznému omezení sociální ochrany. Důvodem tohoto omezení je, že tito lidé často nesplní podmínky k získání nároku na dávky, problémový je především sociální systém podpory v nezaměstnanosti, kdy k přiznání dávky je třeba mít odpracovaných alespoň 12 měsíců v posledních třech letech.

Nejvyšší celkové sociální výdaje, což znázorňuje graf č. 9, mají dlouhodobě Francie, Dánsko a Švédsko, z čehož vyplývá, že je v těchto zemích velmi štědrý sociální systém. Na druhé straně např. Slovensko, Polsko nebo ČR dosahují poměrně nízkých výdajů v porovnání se zeměmi EU. Existují tedy velké globální rozdíly mezi zeměmi, nicméně podstatnější jsou různé přístupy jednotlivých států k určitým typům pomoci. Ve Francii je poměrně nízké nemocenské a důchodové pojištění, ale vysoké přídavky těhotným ženám a vysoké příspěvky na děti. Francouzský sociální systém se tedy snaží zabránit populační krizi. Dánsko poskytuje štědré dávky rodinám s dětmi a pracovně nezpůsobilým, nicméně důchodové pojištění je zde dokonce pod průměrem EU 27.

**Graf č. 9 :** Celkové sociální výdaje vybraných zemí EU v r. 2008 (% HDP).



Zdroj: EUROSTAT (2). Vlastní zpracování.

## 5.2 Složky Flexicurity

Protože se členské státy EU potýkají s různými problémy na trzích práce, měla by každá země posoudit svou situaci a zvolit si svou vlastní cestu. Politiky flexicurity mohou být naplánovány a realizovány ve čtyřech složkách, které definovala Evropská komise, a které představují čtyři možné situace na trzích práce. Tyto situace by neměly být vnímány jako vzájemně se vylučující, naopak, členské země se mohou s takovými problémy potýkat v různé míře. Zdrojem je European Expert Group on Flexicurity (BOERI, 2007).

1. Rozdvojené trhy práce, primární a sekundární, s velkým podílem tzv. outsiderů<sup>25</sup>, kterým chybí možnost bezpečného přechodu k stálému zaměstnání. Protože tyto osoby nemají přístup k standardním pracovním úvazkům, mají také omezený přístup k čerpání sociálních podpor, protože v mnoha státech EU je sociální systém nastaven především pro standardní pracovníky se stálými úvazky. Na sekundárním trhu práce je mnoho lidí nucených pracovat na dobu určitou, proto je třeba přehodnotit ochranu na obou stranách trhu práce, na straně insiderů i outsiderů. Flexibilita i jistota na těchto pracovních trzích je nerovnoměrná.
2. Trhy práce, které vykazují poměrně omezenou dynamiku s velkým počtem pracovníků, kteří se těší vysokému stupni jistoty pracovního místa, nicméně

<sup>25</sup> Teorie „insider-outsider“ je významnou ekonomickou teorií, která poukazuje na existenci chráněných firemních pracovních trhů, kde je velký podíl tzv. „insiders“, kteří zastávají stabilní pracovní místa. Pracovníci těchto trhů jsou zkušení a proškolení, a jejich propuštění by znamenalo pro firmy značné náklady. Mají tedy značnou moc při mzdových vyjednáváních. Mimo firemní trhy jsou „outsiders“, kteří jsou nezaměstnaní, či pracují uvnitř neformálního sektoru. Možnost změny jejich pozice je minimální a lze říci, že jsou z vnitřních trhů diskriminováni (Baklíková, 2007).



nemají dostatek příležitostí k nalezení nového zaměstnání v případě jeho ztráty. Jsou zde velké odlišnosti ve stupni kvalifikace. Tyto trhy práce se dále vyznačují rozšířenějším zaměstnáváním na zkrácený úvazek, než na dobu určitou, sociálním systémem, který se vyznačuje poměrně vysokými dávkami a vzděláváním organizovaným uvnitř podniků, nikoli mimo ně.

3. Pracovní trhy, které jsou dostatečně dynamické, nicméně trpí nedostatkem příležitostí a dovedností, které mohou omezit růst produktivity. Na jedné straně je mnoho nízkokvalifikovaných pracovníků, které podniky mohou najmout, na straně druhé je nedostatek vysoce kvalifikovaných pracovníků, které podniky potřebují. Je tedy zřejmé, že tyto trhy práce jsou značně diferencované z pohledu kvalifikace i pracovních možností, což způsobuje také velké rozdíly v platovém ohodnocení. Trhy práce jsou dostatečně dynamické, rozdíl mezi zaměstnáváním na zkrácený úvazek a dobu určitou není některak výrazný. Segmentace trhu se projevuje zejména v rozdílné výši vyplácených mezd, v úrovni kvalifikace a v pracovní době (standardní zaměstnání a zaměstnání na částečný úvazek).
4. Trhy práce, které nabízejí dostatek příležitostí pro skupiny, které jsou mimo formální trh práce z důvodu závislosti na sociálních dávkách (dlouhodobě nezaměstnaní), nebo jsou zapojeny v nelegálních zaměstnáních. Šedá ekonomika je zde velkým problémem a proto je třeba dále rozvíjet APZ a zvýšit pracovní účast na trhu. Sociální systém neposkytuje vysoký podíl náhrady, nicméně poskytuje dlouhodobý přínos bez časté kontroly, což stimuluje k odchodu z trhu práce spíše k nelegální pracovní činnosti, než k přechodu k jinému zaměstnání.

### **5.3 Cesty k Flexicurity**

V roce 2006 Evropská komise definovala tzv. cesty k flexicurity, jejichž cílem je zlepšit fungování trhů práce v zemích EU, přičemž každá země si zvolí cestu podle svých specifických potřeb a preferencí. Tyto navrhované možnosti napomáhají zemím ujasnit si své výchozí pozice a zvolit si nejvhodnější varianty v závislosti na svých tradicích a prioritách. Každá z cest klade důraz na pilíře zmiňované dříve. Tyto cesty také vychází ze zprávy European Expert Group on Flexicurity (BOERI, 2007).

1. První cesta se zabývá otázkou flexibility na okraji trhu práce. Navrhuje redukci asymetrie mezi standardními a nestandardními formami zaměstnávání a zaměřuje se na integraci nestandardních forem zaměstnání do pracovního práva, kolektivních

smluv, sociálního zabezpečení a systému celoživotního učení. Další možností jak redukovat asymetrie na okraji pracovního trhu je, že standardní smlouvy na dobu neurčitou by mohly být pro společnost atraktivnější postupným zvyšováním stupně ochrany po dobu trvání pracovního poměru.

2. Druhá cesta klade důraz na bezpečný a úspěšný přechod z jednoho zaměstnání do druhého. Pevný systém celoživotního vzdělávání může být základem přechodů na trhu práce, uvnitř firem i mimo ně. Přesuny mimo podnik jsou méně časté, což je stále více problematické s ohledem na moderní ekonomiky a vyvíjející se trhy práce. Je třeba zvýšit zaměstnanost, zejména pokud jde o ženy, absolventy a starší pracovníky. Fluktuace je nižší, ale dlouhodobá nezaměstnanost v těchto zemích je v průměru vyšší než v některých jiných státech.
3. Podle této cesty je třeba zlepšit přístup k učení, který přispěje k jednomu z cílů EU, kterým je směřování ke společnosti založené na znalostech. Tato cesta zvyšuje nutnost investovat do dovedností, tak aby bylo zajištěno uspokojení potřeba jak zaměstnavatelů, tak zaměstnanců. Především přístup na trh práce musí být zachován pro nízkokvalifikované pracovníky a jiné rizikové skupiny, jako ženy, osoby s předčasně ukončenou školní docházkou, absolventy a menšiny, aby se zabránilo jejich dlouhodobé nezaměstnanosti.
4. Čtvrtá cesta je zaměřena na zlepšení možnosti nalezení zaměstnání lidem dlouhodobě závislým na sociálních dávkách a nelegálně zaměstnaným. Aktivní politika práce by měla zabránit dlouhodobé závislosti na sociálních dávkách a přimět k návratu do zaměstnání. Tato cesta také klade důraz na potřebu zvýšit zaměstnanost právě osob pracujících „na černo“.

### **Implementace Flexicurity v jiných evropských zemích**

*„Skutečnost, že si každý členský stát musí vypracovat svou vlastní specifickou cestu flexicurity neznamená, že nemůžeme využít společných znaků a prvků na této cestě, ani to neznamená, že v rámci EU nemůžeme společně monitorovat výsledky nebo pokrok různých cest. V tomto smyslu by se na flexicurity nemělo pohlížet jako na proces „možné je všechno“, protože podstatné je, že všichni chceme někam dojít. Potřebujeme přejít od koncepcí ke způsobům a od způsobů k pokroku“ (Withagen, 2008).*

Díváme-li se na Dánský koncept flexicurity v evropských souvislostech, je zřejmé, že jej z důvodů odlišných ekonomických, strukturálních a také kulturních podmínek nelze aplikovat v dalších zemích v poměru „jedna ku jedné“. Země a regiony, které dospěly k určitému sociálnímu standardu, však mají možnost přebrat některé obecné prvky, jako například politickou strategii. Převzít je mohou především tam, kde je sociální kapitál strukturován podobně jako v Dánsku, tedy jako konvenční spolupráce mezi vládou a sociálními partnery a kde nechybí ochota občanů ke změnám (Sigmund, 2006).

Evropská komise na žádost Rady zahájila v roce 2007 „Misi pro flexicurity“<sup>26</sup>. Cílem této mise je podat lepší obeznámení subjektům na trhu práce o přístupu flexicurity, o jeho společných zásadách a o lepším osvojení si těchto zásad, aby se snáze prosadilo jejich provádění v jednotlivých vnitrostátních kontextech.

Od dubna do července 2008 podnikli členové mise několik cest do zemí, které se dobrovolně rozhodly flexicurity přijmout. Mezi tyto země patří Francie, Švédsko, Finsko, Polsko a Španělsko. Návštěvy byly zaměřeny na implementaci společných zásad flexicurity v jednotlivých vnitrostátních situacích a umožnily sledovat vypracovávání strategií v členských státech (ČMKOS, 2008).

Byla stanovena tři témata, v rámci kterých lze seskupit opatření flexicurity podle specifitějších důvodů:

- Flexicurity a přístup k zaměstnání – musí být vytvořeny příznivé podmínky pro vstup na trh práce a setrvání v něm, a to především pro zranitelné skupiny.
- Vytvoření nových způsobů přístupu k zaměstnání prostřednictvím nových ustanovení pracovního práva.
- Usnadnění hledání zaměstnání.
- Podpora návratu osob s nejobtížnějším přístupem k zaměstnání na trh práce.
- Podpora přístupu mladých lidí k zaměstnání.
- Flexicurity a kvalita pracovních míst - Flexicurity má přispět ke zvýšení kvality pracovních míst a zlepšení možnosti udržet si a dále vylepšovat dobré umístění na trhu práce.

---

<sup>26</sup> Tato mise byla složena ze zástupců francouzského a slovinského předsednictví, Evropské komise a evropských sociálních partnerů, pod vedením komisaře V. Špidly a tehdejšího francouzského senátora G. Larchera.

- Rozvíjení inovativních postupů na pracovištích přispívajících ke kvalitě pracovních míst a k rovnosti žen a mužů na trhu práce.
- Zlepšení možnosti sociální mobility pracovníků, kteří jsou hůře zapojeni na trhu práce.
- Odstranění segmentace na trhu práce.
- Předvídání změn na trhu práce a jeho přizpůsobování těmto změnám - Flexicurity je zaměřena na zvýšení jistoty „v zaměstnání“ a „zajištění bezpečnosti“ stále komplexnějších profesních cest v rámci podniku, ale také při změně zaměstnání v případě přechodu do jiného podniku.
- Rozvíjení přizpůsobivosti podniků a současné posilování zaměstnatelnosti pracovníků.
- Usnadnění přechodu do nového zaměstnání a předcházení opouštění trhu práce v případech hospodářské restrukturalizace.

V těchto třech oblastech došlo ke změnám, které by měly přispět k větší flexibilitě trhů práce jak na státní tak i evropské úrovni.

**Polsko** zavedlo do svého pracovního práva pojem „práce na dálku“ na základě dohody uzavřené na evropské úrovni. Také zde vznikl program na podporu zaměstnanosti starších pracovníků „45/50+“ a strategie „Mezigenerační solidarita“ působící v mnoha směrech. Na podporu zaměstnanosti mladých osob je každému žadateli o zaměstnání, patřícímu do této kategorie, nabídnuta individuální pomoc po dobu 7 nebo 30 dnů, podle potřeby.

Ve **Francii** vznikl nový druh pracovní smlouvy na dobu určitou – „smlouva na stanovenou práci“ nebo „smlouva o úkolu“, která je uzavřena na dobu nejdéle 36 měsíců. Hlavním cílem je zohlednění situací, v nichž podnik váhá uzavírat smlouvy na dobu neurčitou. Po vykonání práce nebo splnění úkolu si podnik může zaměstnance nadále ponechat a smlouva se mění ve smlouvu na dobu neurčitou. Za účelem zvýšení služeb a usnadnění administrativních úkonů podnikům došlo k sloučení francouzské Národní agentury pro zaměstnanost (Agence Nationale Pour l'Emploi) s organizací odpovědnou za pojištění pro případ nezaměstnanosti (UNEDIC). V oblasti aktivní politiky zaměstnanosti, slouží ve Francii „příjem aktivní solidarity“, zároveň jako minimální příjem nepracujících a doplňkový příjem opětně zaměstnaných, jejichž mzda je však nižší než dříve pobíraná podpora. Ve francouzských podnicích s více než 300 zaměstnanci byl zaveden mechanismus týkající se „prognostického řízení pracovních míst a kvalifikací“, který má

umožnit lepší vnitropodnikové řízení lidských zdrojů a zavedení nástrojů odborného vzdělání.

Veřejné služby zaměstnanosti hrají rozhodující úlohu prostředníka na trhu práce. Ve **Finsku** byly zavedeny individualizovanější služby, zaměřené na orientaci a poradenství. Byla zřízena centra pro vyhledávání pracovních míst, která umožňují přímá jednání mezi zaměstnavateli a uchazeči o práci. Model flexicurity zavedený ve Finsku klade důraz na kvalitu pracovních míst a pracovního prostředí, spojenou s hledáním inovativních postupů z hlediska organizace práce a zvyšování kvalifikace zaměstnanců. Zaměstnanci, kteří důsledkem hospodářské restrukturalizace ztratili zaměstnání, se mohou ocitnout v pasti dlouhodobé nezaměstnanosti. Proto byl vytvořen model „jistoty ve změnách“ k podpoře rekvalifikace zaměstnanců propuštěných z ekonomických důvodů. Těm se ve výpovědní lhůtě poskytují dny volna na hledání nového zaměstnání, dostávají vyšší odstupné z důvodu propuštění a mohou využít specifického programu veřejných služeb zaměstnanosti pro odbornou přípravu a hledání zaměstnání.

Ve **Švédsku** byly provedeny reformy, jejichž účelem je usnadnění návratu do zaměstnání osobám v dlouhodobé pracovní neschopnosti, které zahrnují daňové úlevy, snížení příspěvků na sociální zabezpečení a posílení mechanismů profesní a zdravotní rehabilitace. Lepší začlenění pracovníků z řad přistěhovalců na trhu práce by měla zajistit subvencovaná pracovní místa, uznání odborné přípravy získané v zahraničí, jakož i organizování specifické odborné přípravy a jazykových kurzů.

Ve **Španělsku** mají „programy rovnosti“, které mají povinnost zavést podniky s více než 250 zaměstnanci a podstatou těchto programů je zlepšení kvality pracovních míst obsazených ženami. Jsou zaměřeny na délku pracovní doby a přizpůsobení pracovního rozvrhu rodinným povinnostem nebo platu. Došlo zde také k omezení prodlužování smluv na dobu určitou a naopak poskytování subvencí podnikům nabízejícím smlouvy na dobu neurčitou. Klíčovým cílem je ale ve Španělsku zlepšení systému odborné přípravy. Zaměstnanci mají právo na osobní dovolenou, kterou mohou čerpat pouze za účelem odborné přípravy, zatímco podniky mohou získat finanční pomoc na podporu projektů odborné přípravy (ČMKOS, 2008).

## 6. Závěr

Mezi cíle Evropské unie se řadí mimo jiné snaha přeměnit se na co nejvíce konkurenceschopnou ekonomiku. Aby toho docílila, musí mít dobře fungující trh práce s velkým podílem ekonomicky aktivních osob. K dosažení požadovaného stavu přispívají flexibilní pracovní režimy, jejichž využívání ovlivňuje účast osob na pracovním trhu, ve smyslu jejího zvyšování, a objem ekonomicky neaktivních osob závislých na sociálních dávkách, ve smyslu jeho snižování. Flexibilitě na trhu práce je věnována druhá kapitola. S flexibilitou na pracovních trzích také souvisí uplatňování flexibilních forem zaměstnání, a flexibilních forem organizace pracovní doby poskytujících dostatečnou pružnost na straně zaměstnavatele. Tyto aspekty jsou stručně nastíněny taktéž v kapitole dvě. Další nutnou podmínkou při zvyšování pružnosti zaměstnávání je současné zachování jistoty zaměstnání, jejíž teoretické vymezení nabízí kapitola třetí. Jako řešení této výzvy vznikl koncept flexicurity, jehož průkopníkem bylo Dánsko, a který je výsledkem pečlivě vybraných a navzájem propojených opatření v oblasti zaměstnanosti, pracovního práva a sociálního zabezpečení, jejichž cílem je dosažení větší vnitřní pružnosti v pracovních vztazích, přičemž musí být zachována ochrana zaměstnance před nepříznivou sociální situací v případě ztráty zaměstnání. Samotným konceptem flexicurity se zabývá kapitola čtvrtá.

Jako hlavní cíl této práce jsem si vytyčila základní charakteristiku prvků flexicurity v institucionálním nastavení českého trhu práce. Tento cíl se mi podařilo splnit zejména analýzou jednotlivých pilířů flexicurity z pohledu ČR a jejich porovnáním s vybranými státy EU, čímž se zabývám v kapitole páté.

První pilíř nesoucí název Flexibilní a seriózní smluvní vztahy představuje legislativu, která musí být bezpečná pro obě strany pracovního poměru. Úzce souvisí s numerickou flexibilitou, resp. ochranou pracovních míst. Pro srovnání ČR s dalšími zeměmi jsem použila IOZ (Index ochrany zaměstnání) z jehož měření vyplývá, že numerická flexibilita na českém pracovním trhu je poměrně vysoká. Toto tvrzení však není naprosto objektivní, protože nerozlišuje flexibilitu standardních a nestandardních pracovních úvazků. V ČR jsou úvazky na dobu neurčitou přísně legislativně chráněny, na druhou stranu nestandardní úvazky jsou zde poměrně flexibilně nastaveny. Jelikož se český trh práce vyznačuje více než 90 % standardních pracovních úvazků, je zde flexibilita poměrně nízká. Hlavní

příčinou toho, proč lidé v ČR nevyužívají flexibilních pracovních úvazků, je vysoké zdanění a nízká mzdová úroveň.

Druhým pilířem flexicurity je Komprehensivní strategie celoživotního učení. K posílení flexicurity přispívá funkční a dostupný systém celoživotního vzdělávání kladoucí důraz zejména na vzdělávání dospělých, který předpokládá podporu ze strany státu. Situace ČR není v oblasti tohoto pilíře příliš příznivá. Charakterizuje ji velmi malý podíl vysokoškolsky vzdělaných lidí, nevyhovující oborová struktura kvalifikací pracovní síly, chybí zde státní politika vzdělávání dospělých a také dostačující legislativní úprava.

Efektivní aktivní politiky trhu práce vymezují třetí pilíř flexicurity, jehož cílem je pomoc nezaměstnaným k opětovnému nalezení nového zaměstnání, při rekvalifikaci, a v neposlední řadě doplňuje sociální systém, který by měl motivovat k aktivnímu hledání nového zaměstnání a k rychlému návratu na pracovní trh. V oblasti APZ na tom není český trh práce nejlépe, a to především díky velké různorodosti poskytovaných služeb neucelených do komplexní strategie. Dalším problémem představuje fakt, že rekvalifikační programy zprostředkovávané ÚP jsou poskytovány zejména lidem s lepšími předpoklady k jejich úspěšnému zvládnutí a rychlejšímu nalezení nového zaměstnání. Takový výběr probíhá na úkor osob, které by účast v programech potřebovaly naléhavěji. Taktéž absolventi škol, kteří tvoří velký podíl nově se ucházejících o zaměstnání, jsou v nevýhodě oproti ostatním uchazečům zejména proto, že jim chybí praktické zkušenosti. O neefektivnosti APZ v ČR svědčí i výdaje do této oblasti, které patří mezi jedny z nejnižších v Evropě.

Poslední pilíř, kterým jsem se v této práci zabývala, nese název Moderní systémy sociálního zabezpečení. Tento přináší přiměřenou jistotu příjmu v případě ztráty zaměstnání, nemoci nebo odchodu do důchodu. Lze zde také zařadit dávky umožňující zvládat těžké životní situace a kombinovat rodinný život s životem pracovním. V ČR je v oblasti sociálního zabezpečení nevyhovující především ta skutečnost, že postavení pracovníků flexibilních pracovních míst není zcela srovnatelné s pozicemi pracovníků standardních úvazků. Jestliže se flexibilním pracovníkům nedaří najít zaměstnání v delším časovém horizontu, jejich nárok na sociální dávky je výrazně omezen. Problémový je zejména systém poskytování dávek v nezaměstnanosti.

Dále se zmiňuji o složkách a cestách flexicurity, které navrhla Evropská komise, a které by měly být vodítkem ke zlepšení situace na pracovních trzích členských zemí. Jelikož se

členské státy EU potýkají s různými problémy na pracovních trzích, měla by každá země zvážit svou situaci a vytvořit si svou vlastní cestu. Politiky flexicurity mohou být naplánovány a realizovány ve čtyřech složkách, které představují čtyři možné situace na trzích práce. V závěru této práce se zmiňuji o implementaci společných zásad flexicurity v zemích, které se rozhodly flexicurity přijmout. Tyto země přijaly opatření, která by měla zlepšit situaci na pracovních trzích, a která by mohla být jakýmsi vzorem pro ČR.

Vymezením pilířů v institucionálním nastavení českého trhu práce chci apelovat na problematická místa pracovního trhu, na oblasti, ve kterých ČR v porovnání s evropskými zeměmi zaostává. Přijatá opatření v těchto oblastech by jistě přispěla k vyšší zaměstnanosti, vyššímu stupni životní úrovně a v neposlední řadě také k tomu, aby se ČR stala více konkurenceschopnou zemí jak v rámci EU, tak mimo ni.



## Seznam literatury

### Monografie

BAKLÍKOVÁ, A. *Flexicurity v ČR: flexibilní formy zaměstnání a jistoty na trhu práce: diplomová práce*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2010. 136 s.

BAKLÍKOVÁ, A. *Nezaměstnanost absolventů vysokých škol a vzdělávací politika: bakalářská práce*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2007. 71 s.

HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. 1. Vyd. Praha: Auditorium, 2009. 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

KATRŇÁK, Tomáš. *Odsouzení k manuální práci : Vzdělanostní reprodukce v dělnické rodině*. 1. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství (SLON), 2004. 77 s. ISBN 80-86429-29-6.

KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.

MELICHÁRKOVÁ, R. *Flexibilizace práce Důvody flexibilizace evropských trhů práce a politika flexicurity: diplomová práce*. Brno: Masarykova univerzita, 2009. 89 s.

NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008. 72 s. ISBN 978-80-87007-89-1.

NEKOLOVÁ, M. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2010. 35 s. ISBN 978-80-7416-057-8.

SIROVÁTKA, T. *Dynamika soudobého trhu práce: Flexibilita, segmentace a inkluze*. In MAREŠ, P.; HOFÍREK O. et. al. *Sociální reprodukce a integrace: Ideály a meze*. 1. vyd. Brno: IIPS, 2007. s. 85-99. ISBN 978-80-210-4439-5.

SIROVÁTKA, T. et. al. *Jistoty na trhu práce*. 1. vyd. Boskovice: ALBERT, 2009. 198 s. ISBN 978-80-7326-172-6.

VÁCLAVOVÁ, M. *Fungování trhu práce v Dánsku: bakalářská práce*. Brno: Mysyrykova univerzita, Fakulta ekonomicko-správní, 2010. 59 s.

WINKLER, J.; WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vyd. Praha: Computer press, 1999. 143 s. ISBN 80-7226-195-9.

### **Elektronické zdroje**

ANDERSEN, S. K. *The Danish Flexicurity Model : The Role of the Collective Bargaining System* [online]. 2005, [cit. 2011-01-04]. Dostupné z WWW: <<http://www.sociology.ku.dk/faos/flexicurityska05.pdf>>.

ANDERSEN, T. *From Excess to Shortage - Recent Developments in the Danish Labour Market*. [online]. 2003, [cit. 2011-03-07]. Dostupný z WWW: <[http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=404580](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=404580)>.

ANDERSEN, T.; SVARER, M. *Flexicurity - Labour Market performance in Denmark*. [online]. 2007 [cit. 2011-03-07]. Dostupný z WWW: <<http://cesifo.oxfordjournals.org/cgi/content/full/53/3/389>>.

BOERI, T. et. al. *Flexicurity Pathway - Turning hurdles into stepping stones*. [online]. 2007, [cit. 2011-04-16]. Dostupný z WWW: <[ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1519&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1519&langId=en)>.

BŘICHÁČEK, T. *Evropa 2020“ – nová Lisabonská strategie na obzoru*. [online]. 2010, [cit. 2011-03-02]. Dostupné z WWW: <<http://www.revuepolitika.cz/clanky/1280/evropa-2020-nova-lisabonska-strategie-na-obzoru>>.

Bundvad J. *Flexicurity/flexijistota - pohled dánských odborů*. CO-industri, [online]. 2007, [cit. 2011-02-14] Dostupné z: <<http://www.oskovo.cz/Kovo/2008/Rizik/d06.pdf>>.

CZESANÁ, V. *Ročenka konkurenceschopnosti České republiky 2008-2009 – Statistická část* [online]. 2010, [cit. 2011-03-23]. Dostupné z WWW: <<http://www.nvf.cz/observatory/konkurence.htm>>.

ČMKOS - Evropský integrační tým. *Zpráva Mise pro flexikuritu*. [online]. 2008, [cit. 2011-03-10]. Dostupný z WWW: <<http://nosppp.cmkos.cz/?q=node/662>>.

EC - European Commission. *The Employment in Europe 2010 Report* [online]. 2010, [cit. 2010-01-19]. Dostupné z WWW:

<<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=593>>. ISBN 978-92-79-16795-9.

EFILWC - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. *Varieties of Flexicurity: reflections on key elements of flexicurity and security*. [online]. 2007, [cit. 2011-03-14]. Dostupné z WWW: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/21/en/1/ef0721en.pdf>>.

EUROSTAT (1). *Expenditure on pensions (% of GDP)*. [online]. [cit. 2011-03-31]. Dostupný z WWW: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00103&plugin=0>>.

EUROSTAT (2). *Total expenditure on social protection (% of GDP)*. [online]. [cit. 2011-04-01]. Dostupné z WWW: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00098&plugin=0>>.

EUROSTAT (3). *Unemployment rate (%)*. [online]. [cit. 2011-03-17]. Dostupný z WWW: <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics)>

EVROPSKÁ NADACE PRO ZLEPŠENÍ ŽIVOTNÍCH A PRACOVNÍCH PODMÍNEK. *Foundation Findings Flexikurita – Otázky a výzvy*. [online]. 2009, [cit. 2011-03-07]. Dostupné z WWW: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/90/cs/1/EF0790CS.pdf>>.

GILAROVÁ, M. *Metodika využívání flexibilních forem práce – částečné pracovní úvazky, sdílení práce a přerušování práce*. EQUAL flexibilní pracoviště. EuroProfis. Praha. [online]. 2004, [cit. 2010-01-18]. Dostupné z WWW: <[http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika\\_flexibilni\\_formy\\_prace.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika_flexibilni_formy_prace.pdf)>.

HAKOVÁ, H.; MALINCJANOVÁ, T. *EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ MODEL, TŘETÍ SYSTÉM A TŘETÍ SEKTOR*. [online]. 2008, [cit. 2011-03-07]. Dostupné z WWW: <[http://fse1.ujep.cz/materialy/KFU\\_huncova\\_UFN\\_Hakova\\_vytah.pdf](http://fse1.ujep.cz/materialy/KFU_huncova_UFN_Hakova_vytah.pdf)>.

ILSOE, A. *The Danish Flexicurity Model – a Lesson for the US?* [online]. 2007, [cit. 2011-03-06]. Dostupné z WWW: <<http://faos.ku.dk/english/pdf/publications/2007/fnotat81.pdf>>. ISBN 87-91833-16-7.

KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ. *ZELENÁ KNIHA Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století* [online]. 2006, [cit. 2011-03-01]. Dostupné z WWW: <[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2009/documents/com/com\\_com%282006%290708\\_/com\\_com%282006%290708\\_cs.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com%282006%290708_/com_com%282006%290708_cs.pdf)>.

MADSEN, P.K. *The Danish Model of „Flexicurity“ – A Paradise with some Snakes* [online]. 2002, [cit. 2011-02-28]. Dostupné z WWW: <<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/employment/documents/madsen.pdf>>.

Ministerstvo práce Dánska. *Srovnání poskytování dávek před reformami (a) a po reformách (b)*. [online]. [cit. 2011-03-15]. Dostupné z WWW: <<http://cesifo.oxfordjournals.org/content/53/3/389/F11.large.jpg>>.

MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Vývoj výdajů ČR na APZ v období 1999-2009 (v tis. Kč)*. [online]. [cit. 2011-03-25]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>>.

MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. 2010, cit. [2010-01-17]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>.

MÜNICH, D. Contribution to the EEO Autumn Review 2006 „Flexicurity“. *Flexicurity in the Czech Republic*. European Employment Observatory [online]. 2006, [cit. 2010-01-16]. Dostupné z WWW: <<http://home.cerge-ei.cz/munich/TEXTY/CzechRepublic-FlexicurityAR06.pdf>>.

NEKOLOVÁ, Markéta. *Jak je to s flexibilitou trhu práce v ČR? Mezinárodní srovnání míry regulace podle OECD a Světové banky*. Výzkumný ústav bezpečnosti práce. 2007, no. 1, s. 156-165. Dostupný také z WWW: <[http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/sbornik\\_mezinarodni\\_konference/sbornik\\_1.pdf](http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/sbornik_mezinarodni_konference/sbornik_1.pdf)>. ISBN 978-80-86973-45-6.

NEKOLOVÁ, Markéta. *Numerická flexibilita na českém trhu práce*. Fórum sociální politiky: odborný recenzovaný časopis. 2009, vol. 3, no. 1, s. 8-13. Dostupný také z WWW: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Casopis\\_FSP\\_1\\_2009.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Casopis_FSP_1_2009.pdf)>. ISSN 1803-7488.

NOVÁK, P. *Ozvěny dne - O nové strategii EU Europa 2020*. ČR1 RÁDIOŽURNÁL, [online]. 2010, [cit. 2011-03-03]. Dostupné z WWW: <[http://www.rozhlas.cz/zpravy/ekonomikavevrobe/\\_zprava/702216](http://www.rozhlas.cz/zpravy/ekonomikavevrobe/_zprava/702216)>.

OECD. *Public expenditure on active labour market policies (% of GDP)*. [online]. [cit. 2011-03-30]. Dostupné z WWW: <[http://www.oecd-ilibrary.org/employment/public-expenditure-on-active-labour-market-policies-2010\\_20752342-2010-table9](http://www.oecd-ilibrary.org/employment/public-expenditure-on-active-labour-market-policies-2010_20752342-2010-table9)>.

OECD. *Total tax ratio (% of GDP)*. [online]. 2008, [cit. 2011-03-15]. Dostupný z WWW: <[http://www.oecd.org/document/35/0,3746,en\\_2649\\_37427\\_46661795\\_1\\_1\\_1\\_37427,00.htm](http://www.oecd.org/document/35/0,3746,en_2649_37427_46661795_1_1_1_37427,00.htm)>.

POTUŽÁKOVÁ, Z. *Vliv Lisabonské strategie na vývoj evropských trhů práce* [online]. 2010, [cit. 2011-03-02]. Dostupné z WWW: <<http://ces.vse.cz/wp-content/potuzakova.pdf>>.

SIGMUND, A. Evropský hospodářský a sociální výbor. *Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Flexicurity: případ Dánska*. [online]. 2006, [cit. 2011-03-09]. Dostupný z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:256:0108:0113:CS:PDF>>.

TANGIAN, A. *Monitoring flexicurity policies in Europe from three different viewpoints* [online]. 2006, [cit. 2010-12-28]. Dostupné z WWW: <[http://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_diskp\\_145\\_e.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_145_e.pdf)>. ISSN 1861-0633>.

The World Bank. *Doing Business 2006*. [online]. 2006, [cit. 2011-03-21]. Dostupné z WWW: <<http://www.doingbusiness.org/reports/doing-business/doing-business-2006>>. ISSN 1729-2638.

VENN, D. *Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators*. OECD. [online]. 2009, [cit. 2010-01-16]. Dostupné z WWW: <<http://www.oecd.org/dataoecd/36/9/43116624.pdf>>.

WILTHAGEN, T; TROS, F. *The Concept of Flexicurity: A new approach to regulating employment and labour markets* [online]. 2004, [cit. 2011-01-04]. Dostupné z: <<http://www.nvf.cz/observatory/dokumenty/flexicurity.pdf>>.

WITHAGEN, T. *Flexikurita v EU krok za krokem*. [online]. 2008, [cit. 2011-03-09]. Dostupný z WWW: <<http://www.tilburguniversity.edu/research/institutes-and-research-groups/reflect/publications/papers/fxp2008-14mappingoutpathwayseuczech.pdf>>.

## Seznam zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti.
BEL	Belgie.
BUL	Bulharsko.
CR	Česká republika.
DAN	Dánsko.
EST	Estonsko.
EST	Estonsko.
EU	Evropská unie.
EU	Evrospká unie.
FIN	Finsko.
FRA	Francie.
HDP	Hrubý domácí produkt.
IRS	Irsko.
IRS	Irsko.
ITA	Itálie.
KYP	Kypr.
LIT	Litva.
LOT	Lotyšsko.
LUC	Lucembursko.
MAD	Maďarsko.
MAL	Malta.
NEM	Německo.

NIZ	Nizozemí.
NOR	Norsko.
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj.
OIZ	Index ochrany zaměstnání.
OSVČ	Osoby samostatně výdělečně činné.
POL	Polsko.
POR	Portugalsko.
POR	Portugalsko.
RAK	Rakousko.
REC	Řecko.
REC	Řecko.
RUM	Rumunsko.
SLO	Slovensko.
SPA	Španělsko.
SVE	Švédsko.
SVN	Slovinsko.
SVN	Slovinsko.
ÚP	Úřad práce.
USA	Spojené Státy Americké.
VB	Velká Británie.



## Seznam grafů

<b>Graf č. 1:</b> Srovnání poskytování dávek před reformami (a) a po reformách (b). .....	14
<b>Graf č. 2:</b> Celkový IOZ zemí OECD v roce 2003. ....	25
<b>Graf č. 3:</b> Pořadí vybraných zemí OECD podle míry rigidity organizace pracovní doby a celkové rigidity zaměstnání v roce 2006. ....	26
<b>Graf č. 4:</b> Podíl populace ve věku 25 - 64 let účastníci se vzdělávání a školení v roce 2006 (v %). ....	28
<b>Graf č. 5:</b> Podíl osob ve věku 25 – 64 let s ukončeným sekundárním a terciárním stupněm vzdělání vybraných zemí EU v roce 2006 (v %). ....	29
<b>Graf č. 6:</b> Vývoj výdajů ČR na APZ v období 1999-2009 (v tis. Kč). ....	30
<b>Graf č. 7:</b> Mezinárodní srovnání veřejných výdajů na APZ v roce 2008 (% HDP). ....	31
<b>Graf č. 8:</b> Výdaje na důchody v r. 2008 (% HDP). ....	34
<b>Graf č. 9 :</b> Celkové sociální výdaje vybraných zemí EU v r. 2008 (% HDP). ....	35

## **Seznam schémat**

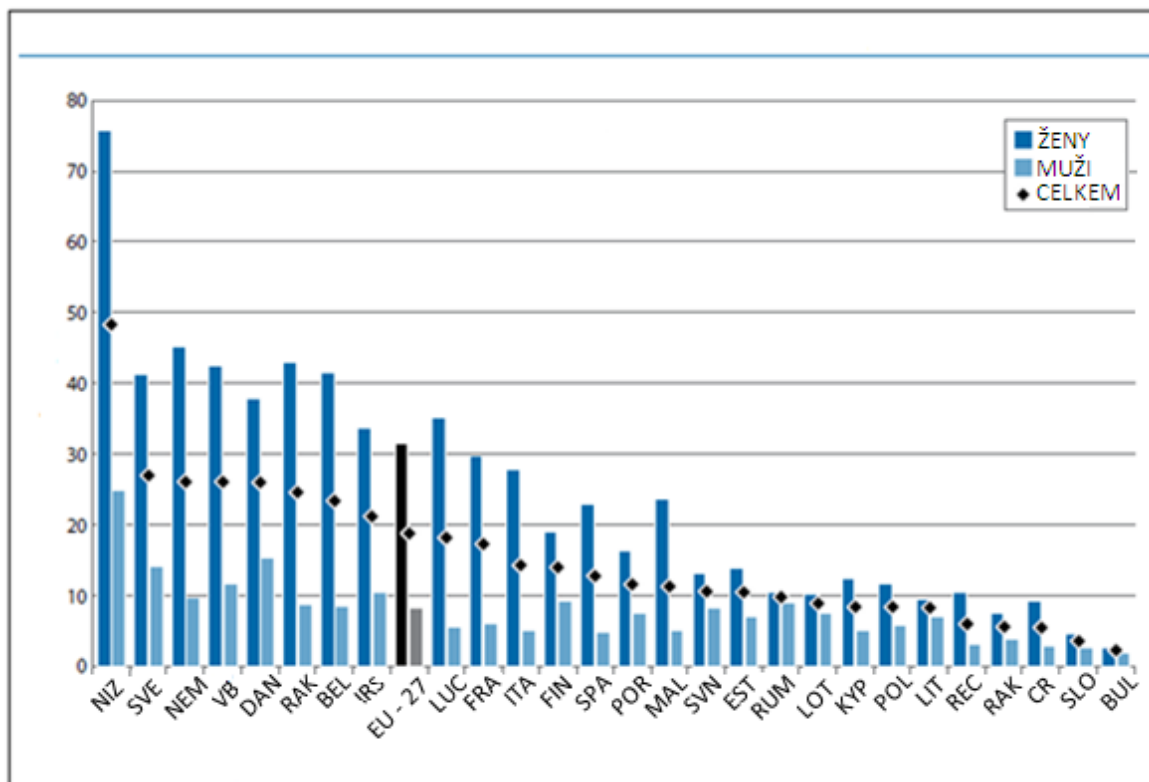
<b>Schéma č. 1:</b> Zlatý trojúhelník: Dánský model flexicurity. ....	16
---	----

## **Seznam tabulek**

<b>Tabulka č. 1:</b> Vztah mezi flexibilitou a jistotou na pracovních trzích. ....	10
<b>Tabulka č. 2:</b> Vývoj míry registrované nezaměstnanosti osob mladších 25 let v letech 1970 – 2000. ....	15
<b>Tabulka č. 3:</b> Withagenův matrix flexibility a jistoty. ....	22

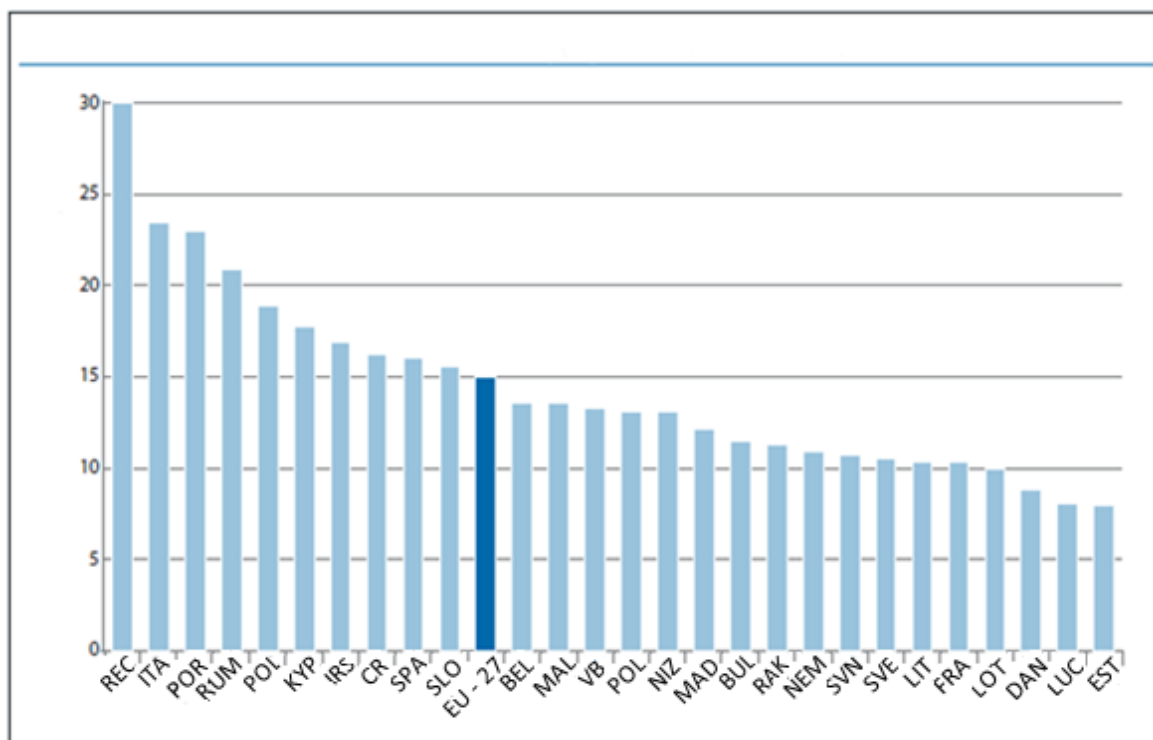
## Přílohy

**Příloha č. 1: Podíl zaměstnaných na zkrácený úvazek na celkové zaměstnanosti v roce 2009 (v %).**



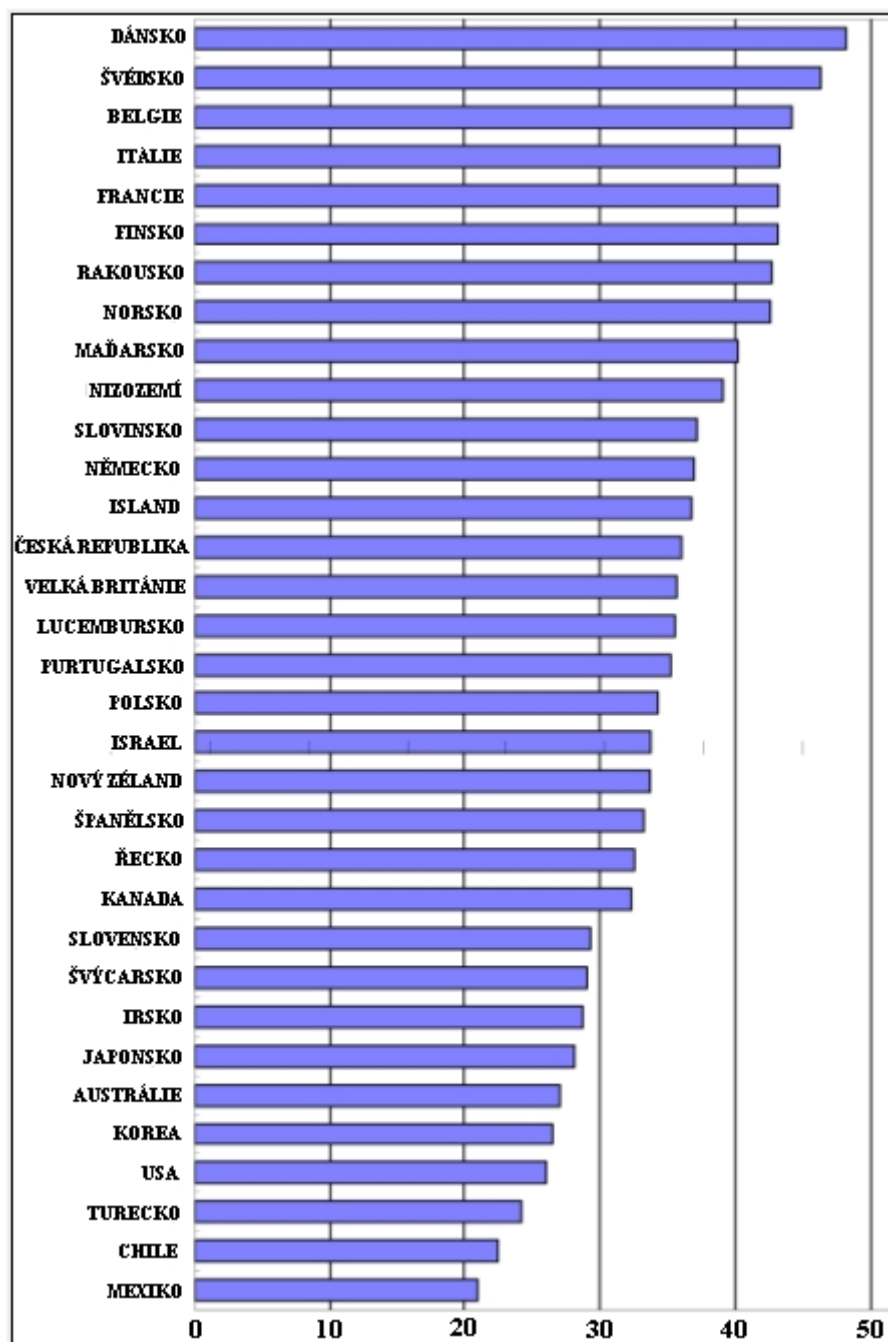
Zdroj: (EC, 2010).

**Příloha č. 2: Podíl osob samostatně výdělečně činných na celkové zaměstnanosti v roce 2009 (v %).**



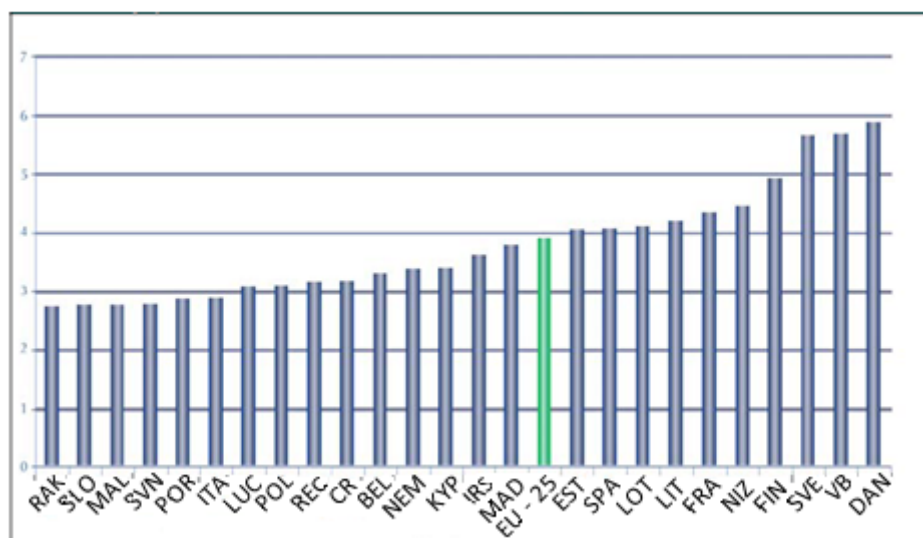
Zdroj: (EC, 2010).

**Příloha č. 3: Celkové daňové příjmy za rok 2008 (v % HDP).**



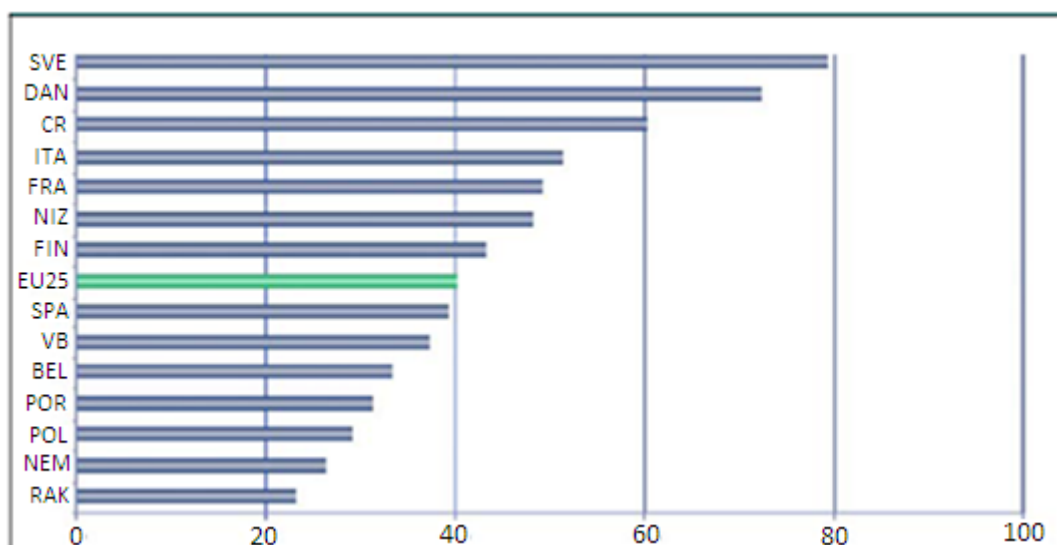
Zdroj: (OECD, 2008).

**Příloha č. 4: Průměrný počet změn zaměstnavatele (2006).**



Zdroj: (Bundvad, 2007).

**Příloha č. 5: Podíl lidí, kteří jsou pro změnu zaměstnání každých několik let v r. 2006 (v %).**



Zdroj: (Bundvad, 2007).

Příloha č. 6: Vývoj míry nezaměstnanosti zemí EU 27 v letech 1999 – 2009.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>EU 27</b>	:	8.7	8.5	8.9	9.0	9.1	8.9	8.2	7.1	7.0	8.9
<b>EUROZÓNA</b>	9.3	8.4	8.0	8.4	8.8	9.0	9.0	8.3	7.5	7.5	9.4
<b>BELGIE</b>	8.5	6.9	6.6	7.5	8.2	8.4	8.5	8.3	7.5	7.0	7.9
<b>BULHARSKO</b>	:	16.4	19.5	18.2	13.7	12.1	10.1	9.0	6.9	5.6	6.8
<b>ČESKÁ REPUBLIKA</b>	8.6	8.7	8.0	7.3	7.8	8.3	7.9	7.2	5.3	4.4	6.7
<b>DÁNSKO</b>	5.2	4.3	4.5	4.6	5.4	5.5	4.8	3.9	3.8	3.3	6.0
<b>NĚMECKO</b>	8.2	7.5	7.6	8.4	9.3	9.8	10.7	9.8	8.4	7.3	7.5
<b>ESTONSKO</b>	:	13.6	12.6	10.3	10.0	9.7	7.9	5.9	4.7	5.5	13.8
<b>IRSKO</b>	5.6	4.2	3.9	4.5	4.6	4.5	4.4	4.5	4.6	6.3	11.9
<b>ŘECKO</b>	12.0	11.2	10.7	10.3	9.7	10.5	9.9	8.9	8.3	7.7	9.5
<b>ŠPANĚLSKO</b>	12.5	11.1	10.3	11.1	11.1	10.6	9.2	8.5	8.3	11.3	18.0
<b>FRANCIE</b>	10.4	9.0	8.3	8.6	9.0	9.3	9.3	9.2	8.4	7.8	9.5
<b>ITÁLIE</b>	10.9	10.1	9.1	8.6	8.4	8.0	7.7	6.8	6.1	6.7	7.8
<b>KYPR</b>	:	4.9	3.8	3.6	4.1	4.7	5.3	4.6	4.0	3.6	5.3
<b>LOTYŠSKO</b>	14.0	13.7	12.9	12.2	10.5	10.4	8.9	6.8	6.0	7.5	17.1
<b>LITVA</b>	13.7	16.4	16.5	13.5	12.5	11.4	8.3	5.6	4.3	5.8	13.7
<b>LUXEMBURSKO</b>	2.4	2.2	1.9	2.6	3.8	5.0	4.6	4.6	4.2	4.9	5.2
<b>MAĎARSKO</b>	6.9	6.4	5.7	5.8	5.9	6.1	7.2	7.5	7.4	7.8	10.0
<b>MALTA</b>	:	6.7	7.6	7.5	7.6	7.4	7.2	7.1	6.4	5.9	7.0
<b>NIZOZEMÍ</b>	3.2	2.8	2.2	2.8	3.7	4.6	4.7	3.9	3.2	2.8	3.4
<b>RAKOUSKO</b>	3.9	3.6	3.6	4.2	4.3	4.9	5.2	4.8	4.4	3.8	4.8
<b>POLSKO</b>	13.4	16.1	18.3	20.0	19.7	19.0	17.8	13.9	9.6	7.1	8.2
<b>PORTUGALSKO</b>	4.5	4.0	4.1	5.1	6.4	6.7	7.7	7.8	8.1	7.7	9.6
<b>RUMUNSKO</b>	7.1	7.3	6.8	8.6	7.0	8.1	7.2	7.3	6.4	5.8	6.9
<b>SLOVINSKO</b>	7.3	6.7	6.2	6.3	6.7	6.3	6.5	6.0	4.9	4.4	5.9
<b>SLOVENSKO</b>	16.4	18.8	19.3	18.7	17.6	18.2	16.3	13.4	11.1	9.5	12.0
<b>FINSKO</b>	10.2	9.8	9.1	9.1	9.0	8.8	8.4	7.7	6.9	6.4	8.2
<b>ŠVÉDSKO</b>	6.7	5.6	5.8	6.0	6.6	7.4	7.6	7.0	6.1	6.2	8.3
<b>VELKÁ BRITÁNIE</b>	5.9	5.4	5.0	5.1	5.0	4.7	4.8	5.4	5.3	5.6	7.6
<b>CHORVATSKO</b>	:	:	:	14.8	14.2	13.7	12.7	11.2	9.6	8.4	9.1
<b>TURECKO</b>	:	:	:	:	:	:	9.2	8.7	8.8	9.7	12.5
<b>NORSKO</b>	3.0	3.2	3.4	3.7	4.2	4.3	4.5	3.4	2.5	2.5	3.1
<b>JAPONSKO</b>	4.7	4.7	5.0	5.4	5.3	4.7	4.4	4.1	3.9	4.0	5.1
<b>USA</b>	4.2	4.0	4.8	5.8	6.0	5.5	5.1	4.6	4.6	5.8	9.3

Zdroj: EUROSTAT (3).

Příloha č. 7: Čtyři typy evropského sociálního modelu (režimu).

Režimy trhu práce		
Režim	Politiky	Země
<b>Režim A</b> <i>Severoevropský režim</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vysoká míra kompenzace</li> <li>• Striktní dostupnost/dosažitelnost pracujících</li> <li>• Aktivní politiky trhu práce</li> <li>• Nízká až průměrná ochrana zaměstnanosti</li> </ul>	Dánsko Nizozemí Švédsko Island
<b>Režim B</b> <i>Anglosaský režim</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nízká míra kompenzace</li> <li>• Málo formálních požadavků na dostupnost</li> <li>• Různé stupně aktivní politiky trhu práce</li> <li>• Omezená ochrana zaměstnanosti</li> </ul>	Irsko Velká Británie USA
<b>Režim C</b> <i>Středoevropský režim</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Různá míra kompenzace</li> <li>• Různé požadavky na dostupnost</li> <li>• Pasivní politiky trhu práce</li> <li>• Průměrná až vysoká ochrana zaměstnanosti</li> </ul>	Rakousko Belgie Finsko Německo
<b>Režim D</b> <i>Jihoevropský režim</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Průměrná míra kompenzace</li> <li>• Striktní dostupnost pro pracovní požadavky</li> <li>• Pasivní politiky trhu práce</li> <li>• Vysoká ochrana zaměstnanosti</li> </ul>	Francie Itálie Španělsko Portugalsko Řecko

Zdroj: (Bundvad, 2007).



## **Prohlášení o využití výsledků diplomové (bakalářské) práce**

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen(a) s tím, že na mou diplomovou (bakalářskou) práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou (bakalářskou) práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová (bakalářská) práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové (bakalářské) práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové (bakalářské) práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou (bakalářskou) práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 11.5.2011

.....  
Lenka Barabášová

Adresa trvalého pobytu studenta:

Prostřední Bečva 328, 75656, Česká republika